

Tilburg University

Arbeidsmarktlaboratorium

Wilthagen, A.C.J.M.

Published in:
Arbeidsmarkt Journaal

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Wilthagen, A. C. J. M. (2009). Arbeidsmarktlaboratorium. *Arbeidsmarkt Journaal*, 9(2), 7-7.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Arbeidsmarkt **Journal**



Crisis krijgt greep op arbeidsmarkt

Effecten op korte termijn
Veranderingen op lange termijn
Wat leert ons de vorige recessie?

Inhoud

Achtergrond



Kan de vorige recessie ons iets leren?

Generaals, zo luidt een gezegde, denken vaak de nieuwe oorlog te winnen met hun kennis van de vorige. Dat is natuurlijk niet goed. Maar nog slechter is het om de vorige oorlog niet te kennen. Dankzij nieuwe instrumenten hebben we over de vorige recessie ongekend veel informatie. Wat leert die ons? Wie nu zonder werk raakt, kan wel eens erge pech hebben.

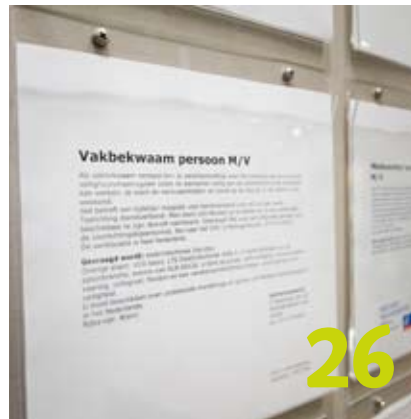
Interview



'2009 wordt een historisch jaar'

We leven in gevaarlijke tijden, vindt Lans Bovenberg, want het gevaar van protectionisme is nog niet geweken. Ook als die klip omzeild wordt, voorziet de econoom achter Balkenende blijvende veranderingen. 'Dit wordt de eeuw van de vrouw.' En hij denkt hardop na over 'een soort flexibele AOW met participatieplicht.'

Praktijk



Scholen, detacheren en bemiddelen

In het hele land zijn in de afgelopen maanden mobiliteitscentra opgericht. Er zijn er nu 33 en daarmee is het netwerk landelijk dekkend. Alle centra zijn operationeel. En de eerste resultaten zijn bemoedigend.

En verder...

7

Column

Arbeidsmarktlaboratoria

Het nieuwe sociaal akkoord is geen Akkoord van Wassenaar, constateert Ton Wilthagen, eerder een Akkoord van het Land van Ooit. In sommige regio's heerst pragmatisme, in plaats van ideologie.

14

Trend

Kerngegevens arbeidsmarkt en uitkeringen

Ontwikkeling van de werkloosheid en de uitkeringen in het eerste kwartaal van 2009.

20

Praktijk

Nog veel vacatures

Ook in een tijd van crisis kennen sommige sectoren nog steeds tekorten. Verslag van een rondgang langs de zorg, de ICT, de detailhandel, de metaal, het onderwijs, het transport, Defensie en de horeca.

11

Informatie

Onderzoek besproken

Lof voor werk.nl
Nederlandse ouderen gingen meer werken.

12

Trend

Arbeidsmarkt en economie

De financiële crisis heeft vat gekregen op de economie en de arbeidsmarkt.

18

Focus

Crisis treft niet iedereen

Meer mensen laten zich als niet-werkende werkzoekenden (nww) inschrijven, en het aantal werklozen dat weer een baan vindt, daalt.
De cijfers maken duidelijk dat vooral mannen tot 55 jaar met een technisch en transportberoep worden getroffen.

23

Reportage

Een geluk bij een ongeluk?

Het kan snel verkeren. Vorige zomer sloeg de commissie-Bakker alarm: iedereen die nog niet werkte, moest de arbeidsmarkt op. Nog voor het jaar om was waren er alweer pleidooien om ouderen vervroegd te laten uittreden. Die vallen niet overal in goede aarde, maar het lijkt strijdiger dan het is, legt prof. Paul de Beer (UvA) uit.

Samenwerking en succes

De arbeidsmarkt is vooral een regionale markt. En als het wringt, vraagt dat meestal ook om een regionale oplossing. Daarom zijn we blij dat we inmiddels 33 mobiliteitscentra hebben gerealiseerd waarin verschillende spelers, publiek en privaat, nauw samenwerken. Die regionale samenwerking maakt het mogelijk om maatwerkoplossingen te treffen, bijzondere arrangementen te creëren en snel en trefzeker te reageren op nieuwe omstandigheden. UWV speelt de rol van verbinder en van regisseur, en beschikt ook over een scala van re-integratiemiddelen waarmee successen binnen bereik komen.

Maar we kunnen geen ijzer met handen breken. De werkloosheid zal de komende maanden onvermijdelijk fors toenemen. En sommige groepen worden daar harder door getroffen dan andere. De afgelopen maanden is vooral het aantal jongere werkzoekenden meer dan gemiddeld gestegen. We hopen ook hier op een vruchtbare samenwerking met andere partijen om te voorkomen dat voor tienduizenden jongeren de toekomst een zwart gat wordt. Met scholing, stage en leer-werkplekken moeten we proberen ook voor hen voldoende perspectief te behouden. Als de vraag naar jonge mensen voor reguliere banen nu minder is, moeten we er vooral voor zorgen dat die jongeren fit blijven tot het moment dat die vraag weer aantrekt.

De huidige economische crisis en de gevolgen voor de arbeidsmarkt maken dat samenwerking – ook tussen publieke en private partijen – meer dan ooit geboden is. En voor het succes van die samenwerking is het vooral belangrijk dat ieder doet waar 'ie sterk in is. We moeten zoeken naar oplossingen voor problemen die acuut zijn. We moeten onszelf ook de ruimte geven om hier en daar de bakens te verzetten.

In deze editie van het Arbeidsmarkt Journaal vindt u de landelijke cijfers, maar ook de ontwikkelingen in de verschillende sectoren, de initiatieven die zijn genomen en de resultaten die daarbij zijn geboekt. Dat levert een genuanceerd beeld op en voldoende aanknopingspunten om erop te vertrouwen dat de arbeidsmarkt zich zal herstellen.

Joop Linthorst,
Voorzitter Raad van Bestuur UWV



Colofon

Jaargang 9, nummer 2, mei 2009

Arbeidsmarkt Journaal is bestemd voor bestuurders, managers, beleidsmakers, onderzoekers en andere professionals werkzaam op het terrein van de arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt Journaal verschijnt 4 maal per jaar.

Eindredactie Petra van der Meer (e-mail Petra.vanderMeer-01@uwv.nl) in samenwerking met Hesp & Robroek Journalistieke Producties | **Redactie** Ronald van Bekkum, Bart Crouwers, Peter Hilbers, Bas Kamps, Hans Leijte, Petra van der Meer, Frank Robroek, Arie Vreeburg | **Medewerkers aan dit nummer** Ronald van Bekkum, Peter Hamers, Bernard van Lammeren, Hans Leijte, Rik van Schagen, Arie Vreeburg, Menno de Vries, Ton Wilthagen | **Redactie-adres** UWV, Corporate Communicatie, Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam.

Abonnementenadministratie / Adreswijziging Arbeidsmarkt Journaal wordt gratis verspreid door UWV. U kunt zich aanmelden als abonnee en adreswijzigingen doorgeven via www.werk.nl. Kijk bij het tabblad WERKbedrijf> Arbeidsmarkt>Publicaties.

Vormgeving SUM= Printmanagement | **Productiebegeleiding** SUM= Printmanagement | **Omslagfoto** Nationale Beeldbank

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. ISSN 1569-4550 | © UWV, Amsterdam



Wie nu zijn werk verliest, kan wel eens echt pech hebben

Kan de vorige recessie ons iets leren?

Generaals, gaat het gezegde, denken de nieuwe oorlog te winnen met hun kennis van de vorige. Dat blijkt doorgaans ontoereikende informatie. Maar nog slechter is het om de vorige oorlog niet te kennen. Beschikbare tijdreeksen laten zien hoe het de vorige recessie op de arbeidsmarkt toeging. Een beetje anders dan nu. Maar ongetwijfeld zijn er ook tal van parallellen.

Ronald van Bekkum

Een duidelijk verschil met de recessie van 2001-2003 is het tempo van de inzinking. De vorige keer duurde het negen kwartalen voor de jaar-op-jaargroei van het BBP onder nul zakte; nu is het krimpstadium al na vier maanden bereikt (figuur 1).

In beide perioden bleef het aantal vacatures nog enige tijd hoog toen de economische groei al afnam. Het nog bovengemiddelde aantal vacatures mag ons nu echter niet geruststellen. Toen begin 2002 het BBP negatief werd, bleven de vacatures nog zes kwartalen dalen, tot er nog maar 40 procent over was. Herstel tot een gemiddeld niveau duurde nog eens acht kwartalen. Uitgaande van deze ervaring zou het vanaf heden nog ruim drie jaar duren voor de vacatures weer enigszins op peil zijn.

Van de bijna 80.000 *moeilijk vervulbare* vacatures in 2001 waren er twee jaar later nog maar 16.000 over. In sommige sectoren (bouw, horeca, vervoer en communicatie) resteerde slechts 10 procent, in geen enkele sector meer dan 25 procent. Dat zal nu niet heel anders zijn. In een recessie verdwijnen de wervingsproblemen snel, dankzij minder vraag en meer vers en capabel aanbod. Dat betekent dat we bij de bemiddeling 'van werk naar werk' niet blijvend mogen rekenen op arbeidstekorten in delen van de economie. Er zal ook weinig 'wervingsnood' zijn die werkge-



Illustratie: Mark Kollé

vers stimuleert om te investeren in scholing voor nieuw aan te nemen personeel. Scholing wordt in een recessie vooral een instrument om bij geringe marktvraag de kansen van werklozen toch te verbeteren.

Anatomie van de werkloosheid

De inschrijving van niet-werkende werkzoekenden (nww) begon tijdens de vorige recessie medio 2001 te stijgen (figuur 2). Die stijging ging door tot in het voorjaar van 2004, toen de economie weer was gaan groeien. Het aan-

tal inschrijvingen per maand lag toen 50 tot 60 procent hoger. Ook de totale nww bereikte in 2004 zijn top.

Interessant is dat het aantal kortdurend werklozen al eerder, eind 2003, begon te dalen. Kennelijk blijft een flink deel van de nieuwe instroom goede kansen houden. Zodra de groei van nieuwe inschrijvers iets afzwakt, vinden velen onder hen steeds sneller weer werk.

De langdurige werkloosheid volgde een problematischer patroon. Twaalf procent van de mensen die zich in januari 2000

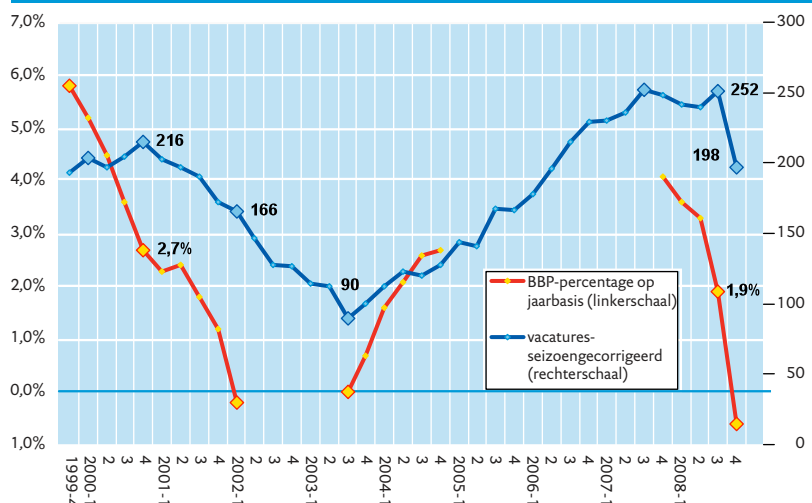
als werkzoekende inschreven, bleven minimaal 18 maanden zonder werk. Bij de groep die zich een jaar later inschreef, was dat 22 procent. Dit resulteerde in een sterke groei van de 'hogere nww-duurklassen', beginnend met de mensen die 6 tot 12 maanden werkloos zijn. Er werden pieken bereikt van 120 tot 140 procent boven het laagste punt aan het begin van de recessie (figuur 3). De maximale 'zwellung' in de groep 6 tot 12 maanden manifesteerde zich na tweeënhalf jaar. En die zwelling rolde door. Na drie jaren betrof het de duurklasse 12-18 maanden, na vier jaren 24-30 maanden, enzovoort. Toen de totale werkloosheid eind 2005 weer ging dalen, waren de duurklassen boven 36 maanden nog onverminderd in stijgende lijn.

In de huidige crisis zal dit niet anders gaan. De komende jaren zal een golf langdurige werkloosheid door het nww-bestand heen spoelen. Die zal een uitloper zijn van de stijgende instroom nu. De omvang van de langdurige werkloosheid zullen we straks niet alleen moeten zien als een gevolg van te zwakke skills, gebrekkige zoekmotivatie en weinig mobiliteitsbereidheid. We zullen moeten beseffen dat deze ook een gevolg is van de werking van de arbeidsmarkt zelf. De langdurige werkloosheid zal namelijk voor een belangrijk deel zijn opgebouwd uit mensen die de pech hadden op het verkeerde moment, namelijk in een recessie, werkloos te worden. Op een gunstiger moment waren ze niet werkloos geworden, of hadden ze gewoon weer werk gevonden.

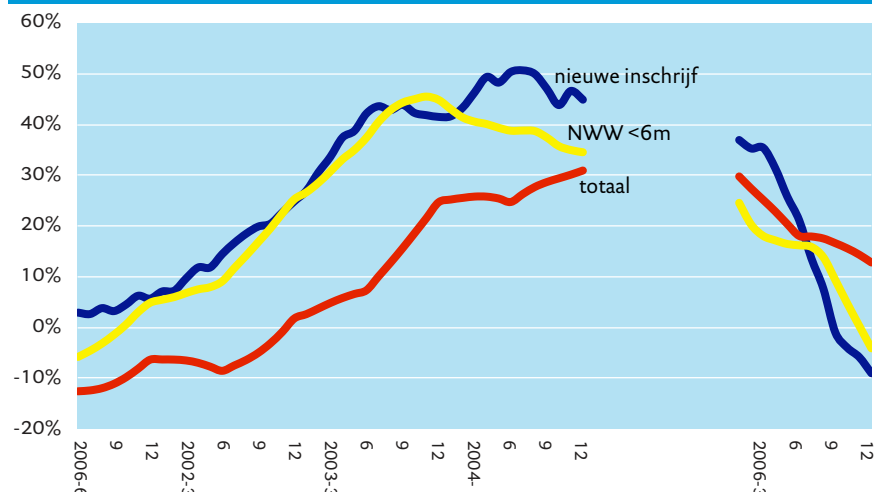
Echte schaarste

Terwijl de CBS-enquête in 2001 een vacaturestroom mat van in totaal rond de 1 miljoen, was volgens de statistiek over banendynamiek, de instroom in banen liefst 2,5 miljoen (banen die langer dan 3 maanden zouden duren)! Tijdens de recessie sloeg de verhouding tussen uitstroom en instroom in banen om van +5 procent in 2001 naar -2 procent in 2003 en -1 in 2004; het saldo werd negatief in vrijwel alle sectoren. Het is dan rekenkundig onvermijde-

► **Figuur 1**
Bruto Binnenlands Product (% op jaarbasis) en seizoensgecorrigeerde vacatures (x1000)

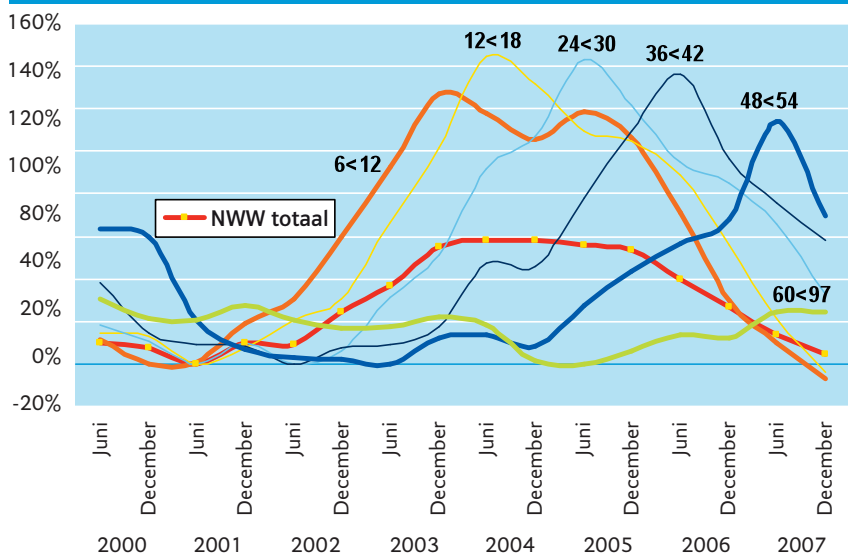


► **Figuur 2**
NWW ontwikkeling t.o.v. overeenkomstige maanden in 2000
(voortschrijdende 6 maanden gemiddelden)



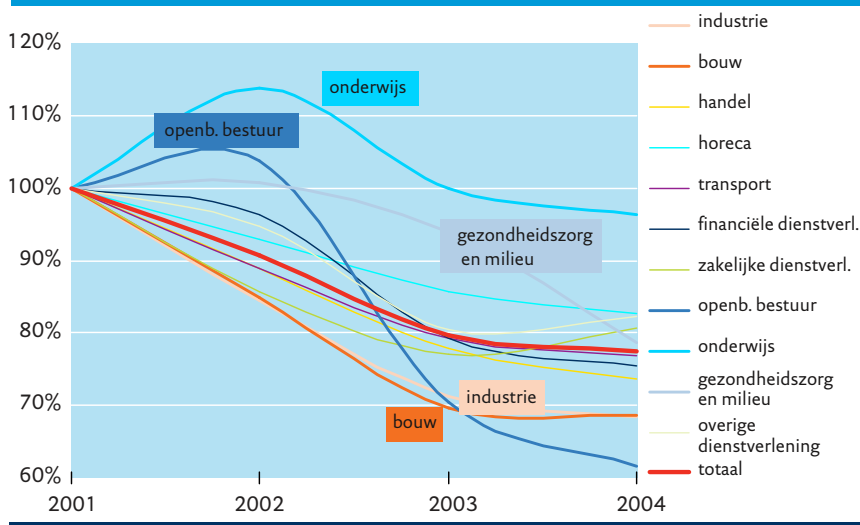
*De stroomcijfers over 2005 zijn onvoldoende betrouwbaar en dus weggelaten.

► **Figuur 3**
%-verandering NWW hoge duurklassen t.o.v. laagste volumemoment



Figuur 4

Instroom in banen met duur >3 maanden



lijk dat een deel van de baanverliezers werkloos wordt.

Maar de moeilijkheden beginnen eigenlijk al zodra het *saldo minder* positief wordt. Steeds meer mensen die hun baan verliezen, krijgen dan een probleem. Zij worden eerst een tijd werkloos en aan een stevige arbeidsmarkttest onderworpen. Anderen die al in een niet-werkende positie verkeren, komen terecht in de openvallende banen. Daarmee krijgt onvermijdelijk ook de 'van werk naar werk'-bemiddeling een ander perspectief. Deze voorkomt niet meer alleen dat mensen onnodig werkloos worden, maar gaat tevens concurreren met de baanvinkansen van mensen die al eerder werkloos werden.

Er was na 2001 een daling in het aantal nieuwe baanstarts van 22 procent. Die voltrok zich in in alle sectoren, maar in uiteenlopende mate en tempo (figuur 4). Alleen de instroommogelijkheden in het onderwijs bleven enigszins op het peil van 2001.

Een deel van de daling is te verklaren doordat mensen tijdens een recessie veiligheidshalve niet van baan veranderen. Maar ook het aantal banen dat emplooi biedt aan mensen die nog geen werknemer waren neemt af – in 2004 lag het 15 procent lager dan in 2001.

Een deel van deze categorie zal bestaan uit vrijwillige baanwisselaars die tussen twee banen even een pauze nemen.

Daarnaast zijn er kleine zelfstandigen die in loondienst gaan. Maar de daling zal voor een groot deel ook ten laste komen van werklozen. Terwijl hun aantal groeit, neemt het aantal instroommogelijkheden af.

In recessiejaren moeten we niet te hard roepen dat je heus wel werk kunt vinden als je je maar flexibel opstelt. Er heerst waarachtige schaarste.

Kansen op werk

Een recent onderzoeksrapport van de WRR (Werk en inkomsten na massaoontslag, 2008) brengt in beeld hoe het de werknemers verging die hun baan verloren. Van degenen die deel waren van een collectief ontslag, had 65 procent binnen een maand weer een baan. 36 maanden later is dat percentage nog steeds hetzelfde. Maar het gaat niet per se om dezelfde mensen; er zijn er ook veel die werk vonden en het later toch weer verloren, tijdelijk of permanent. Het aantal mensen dat meteen weer duurzaam werk vond, lag veel lager dan 65 procent. Voor personen met individueel ontslag was het resultaat vermoedelijk nog iets minder goed. Het CBS doet daar nu onderzoek naar.

Een en ander krijgt nog meer reliëf doordat hetzelfde onderzoek constateert dat 98 procent van degenen die niet werden ontslagen na 36 maanden nog aan het werk was.

In de goede jaren (2000-2001) was de

kans om vanuit het nww-bestand uit te stromen naar werk 83 procent. In de jaren erna nog maar 72 procent. Die kans neemt bovendien af naarmate de werkloosheid langer duurt. Van degenen die na langer dan een jaar uit het nww-bestand verdwenen, had in de periode 2001-2005 hooguit een kwart een baan gevonden. De grote langdurige werkloosheid die de recessie op gang brengt, is daarom tegelijk een substantiële vernietiging van menselijk kapitaal.

Uitzendarbeid biedt bij dat alles weinig soelaas. In de uitzendsector nemen de instroommogelijkheden ook af. Juist voor langdurige werklozen en enkele andere categorieën kansarme groepen biedt het relatief geringe kansen – enerzijds om een uitzendbaan te vinden, anderzijds om vanuit het tijdelijke werk door te stromen naar meer permanente banen (zie hierover het Arbeidsmarkt Journaal van november 2008).

Helpt vergrijzing?

Velen verwachten dat een dalende instroom van jeugdigen en het groeiende aantal ouderen dat de arbeidsmarkt rond 2010 zal verlaten, het werkloosheidsprobleem dit keer zal temperen. Maar wie de prognoses van het CBS over de bevolkingsontwikkeling tot 2011 bekijkt en ook de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie gedurende het laatste decennium, vindt daarin weinig reden tot optimisme.

De huidige recessie is een nieuwe historische ervaring

De totale bevolking in de leeftijdsklasse van 15 tot 24 jaar groeit in 2008-2011 met 38.000 ongeveer net zo snel als in 2002-2005 (36.000). Hun arbeidsparticipatie daalde in de laatste recessie met 6 procent (vooral door toeneemende onderwijsdeelname), maar dat verschijnsel zal nu eerder geringer dan groter zijn.

De beroepsbevolking in de leeftijdsklasse van 55 tot 65 jaar zal over de periode 2008-2011 gemiddeld

220.000 mensen méér tellen dan in de periode 2002-2005. Uitgesmeerd over drie recessiejaren zal 30 procent van deze aanwas de arbeidsmarkt verlaten, wat neerkomt op rond 22.000 personen per jaar. Die extra uitstroom zal het werkloosheidsprobleem maar heel weinig kunnen verzachten.

Conclusies

De huidige recessie is een nieuwe historische ervaring. Zij begint heftiger dan de vorige, met een snellere en diepere val van de economische groei. Velen denken ook dat ze langer gaat duren, maar dat weten we nog niet zeker.

Wat we op grond van eerdere ervaring wel kunnen verwachten is dit:

- o De vraag op de arbeidsmarkt zal hoe dan ook nog vele kwartalen verder dalen.
- o Bemiddeling 'van werk naar werk' zal steeds minder kunnen steunen op sectoren met blijvende wervingsproblemen.
- o De werkloosheid zal sterk stijgen. Vervolgens ook de langdurige werkloosheid, die veel vernietiging van menselijk kapitaal met zich mee zal brengen.
- o Uitzendarbeid zal voorlopig niet veel oplossing bieden.
- o Vergrijzing en ontgroening zullen het werkloosheidsprobleem niet wezenlijk verzachten.

Mensen die werkloos worden, mogen natuurlijk niet aan hun lot worden overgelaten. In aanvulling op het re-integratiebeleid en op de preventieve bemiddeling 'van werk naar werk' moet alle aandacht uitgaan naar de groep daar tussenin: de honderdduizenden mensen die nu werkloos raken. De afgelopen jaren is weinig geïnvesteerd in de 'nww-duurklasse 0-12 maanden'; in hoogconjunctuur konden we veelal volstaan met informatievoorziening en aansporing om actief en mobiel naar werk te zoeken. Nu is meer nodig.

Ronald van Bekkum
is senior beleidsadviseur UWV

Arbeidsmarkt-laboratorium

De arbeidsmarkt, waarop vraag naar en aanbod van arbeid moeten worden 'gematched', heeft bij uitstek een puzzelkarakter. Vergelijk het maar met het gezelschapsspel Scrabble, waar een goede match extra punten kan opleveren. In dit spel geldt bovendien dat lange woorden hoog scoren. Ik zet in op de term 'arbeidsmarktlaboratorium'. Daarmee bedoel ik de actieve regio's in Nederland die, heel praktisch en zonder poeha, bezig zijn met het vormgeven van de arbeidsmarkt van de toekomst. En passant wordt ook de huidige crisis bestreden en, niet minder belangrijk, wordt ervoor gezorgd dat beter zal kunnen worden ingespeeld op toekomstige economische 'shocks', die onvermijdelijk zullen optreden.

Ja, de toekomst is aan de regio. Waar de landelijke politiek niet verder komt dan een crisisakkoord dat geen nieuw Akkoord van Wassenaar is, maar eerder een Akkoord van het Land van Ooit, reiken de ambities in onder meer Zuidoost-Brabant, de regio Rotterdam, Twente en Zuid-Limburg veel verder. Men streeft naar duurzame werkgelegenheid, naar het blijven bieden van werkzekerheid voor alle inwoners en naar een kwalitatief en kwantitatief optimaal arbeidsaanbod voor alle bedrijven. Vooral in Zuidoost-Brabant, het thuis van de kennisintensieve maakindustrie, borrelt en bruist het. De arbeidsmarktpartijen, werkgevers, bonden, gemeenten, scholings- en bemiddelingsorganisaties, weten elkaar feilloos te vinden. Anders dan in Den Haag overheerst pragmatisme in plaats van ideologie.

Waarom de regio? De crisis maakt duidelijk wat door wetenschappers eerder is vastgesteld: de moderne arbeidsmarkt en economie behoeven de zichtbare hand van regionale coördinatie over sector- en bedrijfsgrenzen heen. Zo kan maximaal worden geprofiteerd van de mondiale economie en tegelijkertijd voorkomen worden dat kwetsbare groepen lijden onder deze dynamiek. De interne arbeidsmarkten van individuele bedrijven zijn niet langer in staat om werkgevers en werknemers de benodigde flexibiliteit en zekerheid te garanderen. Sectorale organisaties volstaan evenmin als coördinatiemechanisme, omdat, zoals de crisis aantoonde, door scholing ondersteunde mobiliteit tussen sectoren cruciaal is.

Regio's verenigen diverse sectoren onder één dak, waardoor er een gevarieerde vraag naar arbeid is. Regionale organisaties, zoals de Stichting Brainport in Eindhoven e.o. hebben goed door hoe er moet worden gepuzzeld. Het is essentieel te weten welke functieprofielen het regionale bedrijfsleven kent, wat de kwalificaties en vaardigheden van de huidige werknemers zijn en welke opleidingsprofielen door scholingsinstellingen met het oog op de toekomst moeten worden aangeboden en ontwikkeld. Uit angst voor rechtsongelijkheid en precedentwerking krijgen deze arbeidsmarktlaboratoria van de rijksoverheid helaas te weinig experimenteerruimte. Dat staat uiteindelijk sociale innovatie in de weg.

Ton Wilthagen is hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt en directeur van het onderzoeksinstituut ReflecT aan de Universiteit van Tilburg. Hij verzorgt in 2009 deze column.



Foto: Universiteit van Tilburg

Lans Bovenberg over de effecten van de crisis op de lange termijn

‘Dit wordt de eeuw van de vrouw’

‘We leven in een gevaarlijke tijd. Ik maak me zorgen, daarom laat ik de laatste tijd veel van me horen. Maar het is ook een tijd die je doet voelen dat je leeft. Ik denk dat 2009 een historisch jaar zal zijn.’ Het is de laatste opmerking van econoom Lans Bovenberg (Universiteit van Tilburg) in een gesprek over zijn verwachtingen voor de lange termijn. Er komt veel in samen.

Bernard van Lammeren



Bovenbergs opmerking weerspiegelt zijn zorgen dat de samenleving door de crisis in een neerwaartse spiraal komt. Ze verklaart ook het activisme waarmee ‘de econoom achter Balkenende’ zijn vak beoefent en de ene na de andere ingezonden bijdrage schrijft over mogelijke oplossingen, liefst met anderen. En ten slotte drukt zijn opmerking een gevoel van urgentie uit. Bovenberg vindt dat we op korte termijn moeten hervormen, om op lange termijn gezonder uit de crisis te komen.

Minder krediet

‘Oorzaak van de crisis is dat de internationale economische integratie te weinig tegemoet werd getreden met politieke integratie. Voor een goed functionerende economie heb je een markt nodig, maar ook een overheid, en normen en waarden. De eerste signalen van protectionisme zijn goed gepareerd. Toch kan de crisis nog steeds uitmonden in internationale fragmentatie en minder sociale samenhang in veel landen. Mijn grootste zorg is dat spaarzame EU-landen zich afwenden van lidstaten met grotere begrotingsproblemen. Dat zou herstellen van de Europese handel beslist schaden. De euro is nu wel een enorm voordeel. Landen kunnen hun problemen niet meer afwentelen via devaluaties. Daar staat tegenover dat de lidstaten die geen financiering meer kunnen krijgen, geholpen moeten worden door andere EU-staten, die in ruil daarvoor iets te zeggen willen krijgen over de begroting van het land dat gesteund wordt. Maar dat is

Econoom Lans Bovenberg: ‘Ouderen kijken nu als konijnen in de koplampen van de moeilijkheden die op hun bedrijf afkomen’

niet erg. Het zou niet de eerste keer zijn dat een economische crisis de Europese integratie vooruit helpt.’

Sommigen geloven dat China zijn kapitaalreserves naar Europa gaat brengen, in plaats van naar de VS. Bovenberg hoopt en verwacht dat niet: ‘China gaat in zichzelf investeren. Nee, wij zullen moeten leren leven in een wereld waarin kapitaal minder makkelijk beschikbaar is. De bouw en de industrie zijn het daardoor slechter gaan doen, en ik verwacht dat dit een langetermijneffect is. Groei voorzie ik in minder kapitaalintensieve sectoren die voor de binnenlandse vraag produceren, zoals overheid, onderwijs en zorg. Dat zijn tevens sectoren die sterk zijn gefeminiseerd. Dit wordt de eeuw van de vrouw.’

Aanpassingsvermogen

‘Het feit dat sectoren zich ongelijk ontwikkelen plaatst de arbeidsmarkt voor een grote uitdaging. Hoe vergroten we het aanpassingsvermogen? Het antwoord is niet zo makkelijk, juist vanwege de toegenomen feminisering van de arbeidsmarkt. Werkenden komen in hun leven voor allerlei gebeurtenissen in de privésfeer te staan waaraan ze zich moeten aanpassen, ook in hun werk. Vroeger vingen niet-werkende vrouwen veel van deze schokken op. De manier waarop we nu werk organiseren is nog steeds ingesteld op het oude kostwinnersmodel. Dat moet anders.’

Bovenberg had een groot aandeel in het werk van de Commissie Arbeidsparticipatie (ook wel Commissie-Bakker genoemd). Die deed een reeks voorstellen om de arbeidsparticipatie, vooral van vrouwen en ouderen, te vergroten. Een half jaar erna drukte de kredietcrisis deze voorstellen uit beeld, maar als het aan Bovenberg ligt staan ze snel weer bovenaan de agenda. De verhoging van de AOW-leeftijd is daar een voorbeeld van. Al vindt hij het jammer dat het onderwerp is verengd tot een bezuinigingskwestie.

Dat het nog niet opschiet met het mobiel maken van oudere werknemers hoeven we Bovenberg niet te vertellen. ‘Dat komt doordat er politieke bommetjes liggen. Er is een taboe opgeworpen rond

herziening van het ontslagrecht. Zolang dat zo blijft, ondervinden oudere werknemers weinig prikkels om de regie over hun loopbaan meer in eigen handen te nemen. In plaats van te anticiperen op nieuwe kansen, wachten ze liever tot ze in aanmerking komen voor een mooie ontslagregeling. Daardoor kijken ze nu als konijnen in de koplampen van de moeilijkheden die op hun bedrijven afkomen.’

Dit verklaart ook de lage arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen: ‘Voor een deel overlappen die onderwerpen elkaar. De arbeidsmarkt voor ouderen werkt nauwelijks. De kern van de kwestie zit in het huidige beloningsstelsel, waardoor werknemers vanaf een zekere

Econoom achter Balkenende denkt aan ‘een soort flexibele AOW met participatieplicht’

leeftijd structureel meer gaan kosten dan hun productiviteit rechtvaardigt. Daar moet echt iets aan gebeuren, want daardoor verspilt ons land veel talent. De manier waarop dat werkt, verschilt. Bij mannen begint de verspilling van talent rond hun vijftigste. Door dat beloningsmechanisme dat ik net schetste zouden ze wel gek zijn om bij hun baas weg te gaan, maar ze raken vaak wel hun passie kwijt. Werk wordt een sleur, of te zwaar. Ze ontplooiën zich in hun hobby’s en willen zo snel mogelijk met pensioen. De uitdaging is om ze een nieuwe passie te geven in hun werk, een tweede loopbaan. Bij vrouwen zien we iets anders. Het productieve leven van een mens moet zich steeds meer afspelen tussen de 30- en 55-jarige leeftijd, maar vrouwen brengen dan kinderen groot, waarbij ze aangewezen zijn op de mindere baantjes. Laten we vrouwen helpen om hun talent en hun arbeidservaring beter te onderhouden als er jonge kinderen zijn, en erna meer uren te gaan werken.’

Feminisering werkt mee

Voor ouderen verwacht Bovenberg meer van mobiliteit dan van formele scholing.

Dat laatste is voor jongeren belangrijker. ‘Voorzorg is beter dan nazorg, en scholing kan jongere werknemers helpen om de overgang van werk naar werk te maken. Dat kan gefinancierd worden met geld dat wordt beheerd door sectorfondsen. Het feit dat het om sectorfondsen gaat, werkt sectoroverschrijdende mobiliteit tegen. Daarom wil ik dat het geld ter beschikking komt van individuele werknemers die aan hun employability willen werken.’

Over ouderen zegt Bovenberg: ‘Het overdraagbaar maken van opgebouwde anciënniteitsrechten, die nu mobiliteitsremmend werken, kan helpen. En verder is een grotere beloningsflexibiliteit gedurende de loopbaan essentieel. Wat dat betreft werkt de feminisering van de arbeidsmarkt in ons voordeel. Vrouwen ontnemen hun identiteit meestal niet aan hun loon, dat is iets macho’s. De feminisering van de arbeid zorgt voor een flexibeler arbeidsmarkt, ook door de opkomst van het zzp-schap. Het is een zegen.’

Eeuw van de vakbeweging

Wat Bovenberg op dit moment het meest bezighoudt, is de vraag hoe we de overgang gaan maken van beloning op basis van senioriteit naar beloning op basis van prestatie. ‘Het is te begrijpen dat de vakbeweging zich vooral inzet voor behoud van de positie van de vijftigplusser. Daardoor dreigt ze wel de modernisering van de arbeidsmarkt tegen te houden, en dan verliest ze jongeren. Ik zie dit als een crisis waarin de vakbeweging zit, in de zin van: een moment van beslissing. Er ligt een enorme kans. Collectieve afspraken maken waarbinnen individuen meer regie krijgen over hun loopbaan, en mensen ook helpen bij die grotere persoonlijke verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld via loopbaanadviezen en coaching. Dit kan de eeuw van de vakbeweging worden.’

Veel mensen menen dat de huidige crisis het einde inluidt voor het neoliberalisme en de overheid weer in het centrum plaatst. Bovenberg is voor meer toezicht en meer normering. Maar op sommige gebieden mag de staat zich van hem best verder terugtrekken. Dat blijkt als we de sector ‘zorg en welzijn’ ter sprake bren-

gen. De werkgelegenheid in die sector blijft onstuitbaar groeien. En dat terwijl een op de zeven werknemers er al werkt. Waar houdt dat op?

Bovenberg: 'Ik zie nog wel ruimte voor productiviteitsverhoging. Maar dan nog: waarom zou het erg zijn? Het is slechts een probleem als het allemaal door de overheid moet worden gefinancierd.'

Voor een deel wil Bovenberg de zorglasten van de overheid terugdringen. De AWBZ wil hij reserveren voor lijfsgebonden verzorging, en niet meer gebruiken om woon- en welzijnsvoorzieningen te bekostigen. 'De meeste babyboomers kunnen deze voorzieningen straks best zelf betalen. Voor lagere inkomens is er de WMO. Je ziet nu al dat veel ouderen, ook 80-plussers, steeds meer te besteden hebben. Als je dan ook nog bedenkt dat de feminisering ertoe leidt dat tweeverdienershuishoudens meer gaan uitbesteden,

dan voorzie ik een groeiende markt voor persoonlijke dienstverlening.' Daarnaast wil Bovenberg zorg- en welzijnstaken decentraliseren. Via de WMO moeten gemeenten meer regie nemen. Ze kunnen daarbij een beroep doen op mensen, vooral laaggeschoolden, voor wie een tweede carrière in een andere sector er niet in zit. 'Want we houden altijd mensen die in de hoek zitten waar de klappen vallen. Ik schat ze op 20 procent van het totaal, en voor hen is optrekken van de AOW-leeftijd een probleem, dat onderken ik. Zij kunnen door gemeenten worden ingeschakeld bij de welzijnstaken in het kader van de WMO. We spreken dan in feite over een flexibele AOW met participatieplicht. Voor een deel zal dat inderdaad neerkomen op een formalisering van werk dat nu als vrijwilligerswerk wordt verricht. Maar per saldo denk ik dat het juist een

uitbreiding van het vrijwilligersbestand oplevert, als die zorgverleners zelf 67 worden en eenmaal hebben gemerkt hoezeer het hun eigen leven inhoud geeft als ze voor hulpbehoevende, eenzame ouderen in hun wijk of dorp zorgen. Dit bevordert de sociale samenhang.'

Eeuw van de gemeenten

Bovenberg wil de rol van gemeenten op nog een andere manier versterken. 'Zij moeten financieel risicodragend worden voor de grote geldstromen die in de regio's gemoeid zijn met bemiddeling en re-integratie. Gemeenten moeten wel groter en professioneler worden, dat is zeker. Door ze meer financiële verantwoordelijkheid te geven, worden ook de mobiliteitscentra minder vrijblijvend. Dus wat mij betreft wordt dit ook nog eens de eeuw van de gemeenten.'



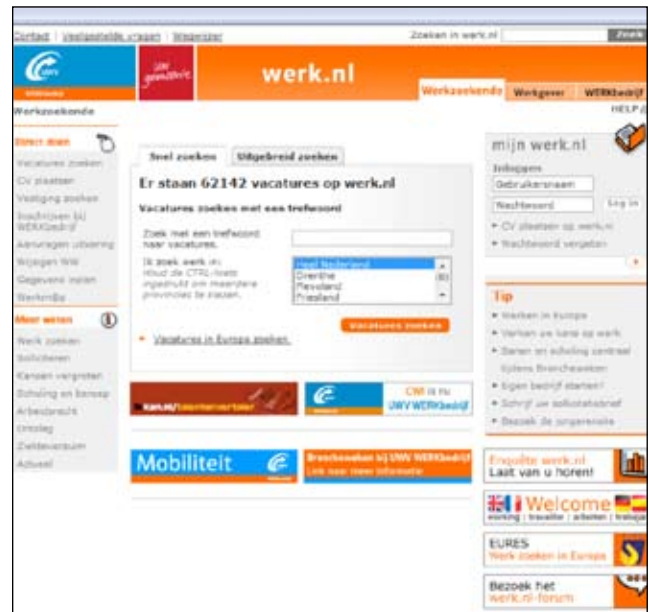
Foto: Persbureau van Eindhoven

Lof voor werk.nl

Op de website van UWV WERKbedrijf, www.werk.nl, staat veel informatie over het vinden van werk. Werk.nl bevat naast vacatures ook andere hulpmiddelen om de effectiviteit van het zoeken naar werk te vergroten. Bijvoorbeeld de kansverkenner (waarmee de werkzoekende de kans op werk in een bepaald beroep kan verkennen), sollicitatietips, informatie over scholing, enzovoort. De achterliggende doelstelling is de transparantie van de arbeidsmarkt te vergroten, zodat werkgevers en werkzoekenden elkaar zo snel mogelijk vinden. Hierdoor wordt onnodige werkloosheid voorkomen en staan vacatures zo kort mogelijk uit, waardoor productieverlies wordt vermeden.

De vacaturesite Werk.nl heeft onlangs het hoogste rapportcijfer gekregen van de Consumentenbond. Alle vacaturesites kregen dezelfde zoekopdracht op hetzelfde moment. Er werd gezocht naar uiteenlopende banen, van bedrijfsjurist tot chef-kok. Werk.nl kwam als beste uit de bus, op de voet gevolgd door monsterboard.nl, totaljobs.nl en nationalevacaturebank.nl. Panelleden beoordeelden Werk.nl ook als het gebruikersvriendelijkst, samen met jobtrack.nl en nationalevacaturebank.nl.

Dit nieuwe onderzoek bevestigt de belangrijke positie van werk.nl als dé site voor vraag en aanbod van arbeid. De internet-site <http://recruitmentmatters.nl/category/trends-nieuws/recruitment-onderzoek/> stelde al vast dat de website van UWV WERKbedrijf veruit de meeste vacatures bevat. Daarbij moet bedacht worden dat www.werk.nl als ontmoetingsplaats van vraag en aanbod niet concurreert met particuliere vacaturesites.



Deze sites kunnen ook hun vacatures op www.werk.nl plaatsen, zodat de transparantie van de arbeidsmarkt zo groot mogelijk is.

Wordt gekeken naar het gebruik, dan staat werk.nl volgens eerder onderzoek van de Intelligence Group en Heliview Research op de derde plaats onder de werkzoekenden en werkgevers.

*Ikzoekwerk.nl, artikel in de Consumentengids, maart 2009
persbericht Intelligence Group, 7 oktober 2008, en Heliview Research, Webwerving Algemeen, mei 2008*

Nederlandse ouderen gingen meer werken



Foto: Nationale Beeldbank

In de afgelopen tien jaar is de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen in Nederland met 17 procentpunten gestegen. Dat cijfer drukt uit dat ze vaker werk hebben of zoeken. In andere Europese landen stijgt de arbeidsparticipatie van ouderen eveneens, maar in ons land gaat het drie keer zo snel. Een recent artikel in Economische Statistische Berichten (ESB) gaat in op de achtergronden van dit opmerkelijke verschijnsel.

Er is een theorie die stelt dat vrije tijd van partners complementair is: als de partner werkt, zal men later stoppen met werken. Immers men kan, omdat een van beiden werkt, niet gezamenlijk dingen ondernemen. Maar er is ook een theorie die stelt dat de toegenomen participatie van vrouwen heeft geleid tot een hoger huishoudinkomen, waardoor er meer mogelijkheden

zijn om eerder met pensioen te gaan. Welke theorie is nu steekhoudender? De eerste, komt uit de literatuur naar voren.

Een andere belangrijke factor is het opleidingsniveau. Als dat stijgt, stijgt de arbeidsparticipatie mee. Zowel het hogere opleidingsniveau van oudere mannen als dat van de partner stimuleert de arbeidsparticipatie van ouderen.

Verder zijn er het 'additional worker'-effect (mensen werken omdat hun partner werkloos is) en het 'discouraged worker'-effect (mensen verlaten de arbeidsmarkt bij laagconjunctuur). Al dit soort effecten spelen in een hele conjunctuurencyclus mee, waarbij het ene kan wegvallen tegen het andere.

De onderzoekers concluderen dat in de periode 1995-2006 de arbeidsparticipatie van ouderen in ons land voor de helft is toegenomen door het gestegen opleidingsniveau en de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen. Omdat vrije tijd (pensioen) van mannen complementair is aan dat van de partner (en andersom), gaat men later met pensioen.

De andere helft van de toename hangt volgens de onderzoekers samen met beleidswijzigingen, zoals op het gebied van vervroegd uittreden (vut en prepensioen).

D. van Vuuren, A. Deelen, De participatiegroei van ouderen ontrafeld, in ESB van 9 januari 2009

Arbeidsmarkt reageert vertraagd op recessie

Werkloosheid groeit fors

De financiële crisis heeft eind 2008 duidelijk vat gekregen op de economie. Inmiddels is duidelijk geworden dat de Nederlandse economie al drie kwartalen krimpt. De arbeidsmarkt wordt – zij het met vertraging – ernstig geraakt.

Arie Vreeburg

De Nederlandse economie kromp in het vierde kwartaal van 2008, ten opzichte van een jaar geleden, met ongeveer 0,6 procent. Krimp is al zichtbaar sinds het tweede kwartaal van 2008. Nu komt een krimpende economie regelmatig voor, de laatste keer na het uiteenspatten van de internetbubbel na 2001, maar de snelheid waarmee de economie overschakelt naar een recessie verbaast velen. Op de arbeidsmarkt komen deze veranderingen met vertraging tot uiting. Eerst neemt het aantal vacatures af, daarna zal het aantal banen minder gaan stijgen en zelfs dalen. De werkloosheid loopt het eerst op in conjunctuurgevoelige sectoren die gericht zijn op de export, zoals de industriële productie. Later verspreidt het probleem zich naar andere marktsectoren.

Banengroei

Omdat de arbeidsmarkt deels met vertraging reageert, was het aantal banen eind 2008 nog hoog. De werkgelegenheid steeg zelfs nog.

In figuur 2 zien we wel dat de snelheid van de banengroei in 2008 verandert. De staven, die staan voor de toename van het aantal banen in een kwartaal ten opzichte van een jaar ervoor, worden vanaf 2007 steeds korter. Maar eind 2008 is het aantal banen nog steeds meer dan 1 procent hoger dan eind 2007. Het feitelijke aantal banen in een kwartaal (de lijn in de figuur) neemt overeenkomstig toe (de neerwaartse buiging tegen het eind van het jaar komt vooral door seizoensin-

vloeden), tot circa 8 miljoen banen. Bijna het hoogste aantal ooit gemeten.

De lagere economische groei is wel al duidelijk zichtbaar aan het aantal openstaande vacatures. Aan het eind van 2008 lag dat volgens het CBS bijna een kwart lager dan in het kwartaal ervoor. Een forse daling, al is het vertrekpunt wel historisch hoog. Ook als we kijken naar het aantal vacatures dat gedurende het vierde kwartaal ontstond, blijft het beeld ongunstig: een min van 22 procent. Kortom, de dynamiek op de arbeidsmarkt is minder groot. De groei van het aantal banen is geringer, en datzelfde geldt voor de vervangingsvraag.

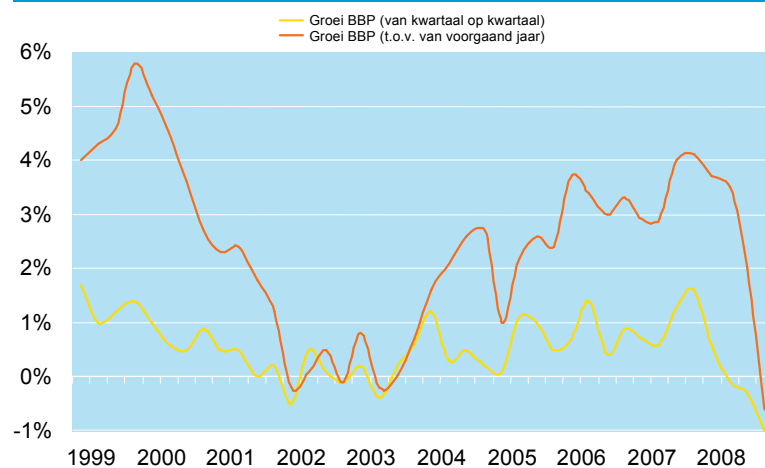
Uitzenduren

Het CBS registreert sinds eind vorig jaar een omslag in het aantal uit-

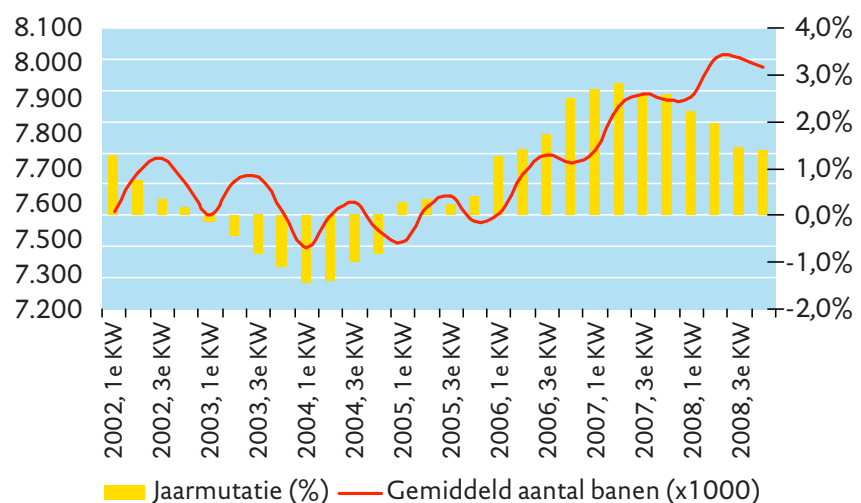
zenduren, wat ook een indicator is. Volgens de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (goed voor 60% van de markt) is al vanaf begin 2008 een forse daling waarneembaar.

Het aantal ontslagaanvragen bij UWV WERKbedrijf bevestigt het beeld verder: het loopt al enige maanden op. In februari was het aantal verleende ontslagvergunningen bijna 70 procent hoger dan in februari vorig jaar. Het aantal ontslagvergunningen wegens bedrijfseconomische omstandigheden lag zelfs meer dan twee keer zo hoog. Ontslagvergunningen van UWV WERKbedrijf maken maar een klein deel uit van het totaal aantal beëindigde arbeidsrelaties. Zo loopt ontslag ook via de kantonrechter. Tijdelijke contracten lopen van rechtswege af, en ook aan de

► Figuur 1
Onwikkeling BBP



► Figuur 2
Ontwikkeling banengroei

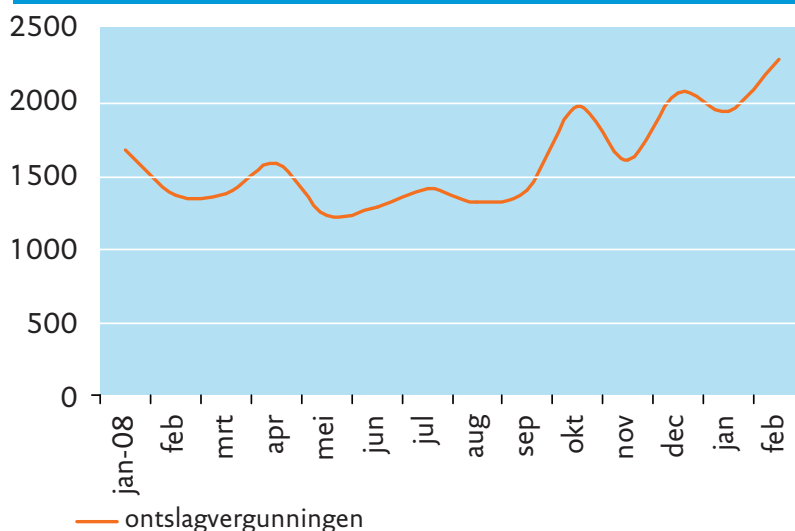


beëindiging van relaties met zzp'ers, flexwerkers, gedetacheerden en dergelijke komt geen ontslag te pas. Toch geeft het aantal verleende ontslagvergunningen een indicatie van het totale aantal gedwongen beëindigde arbeidsrelaties.

Voorspellingen bijgesteld

Economische voorspellingen worden in rap tempo naar beneden bijgesteld. Afgelopen najaar ging het CPB nog uit van een groei van de Nederlandse economie met 1,25 procent, maar een half jaar later voorziet het een krimp met 3,5 procent. Dit is een productieverval met 4,75 procent. Anders gezegd: de Nederlandse economie brengt in 2009 zo'n 28 miljard euro minder op dan een half jaar geleden nog werd gedacht. Voor de arbeidsmarkt geldt hetzelfde. Negen maanden geleden werd nog gedacht aan 374.000 niet-werkende werkzoekenden (nww) in 2009. In november lag het geraamde aantal op 460.000, en inmiddels wordt rekening gehouden met 500.000 tot 550.000 werklozen. Voor arbeidsmarktprognoses is het belangrijk hoe lang de economische teruggang voortduurt. Volgens het CPB betekent een bankencrisis gewoonlijk een langere economische inzinking. De crisis houdt doorgaans een jaar of drie aan. Dit betekent dat voor 2009 en 2010 gerekend moet worden op een guur economisch klimaat.

► **Figuur 3**
Aantal ontslagvergunningen in 2008 en de eerste maanden van 2009



Perspectief

Voorlopig zijn geen tekenen van economisch herstel te ontdekken. Producenten en consumenten zijn somber en de werkloosheid loopt op. We moeten dit en volgend jaar rekenen op een fors hogere instroom in werkloosheid. In februari is het aantal nww voor het eerst weer hoger dan een jaar eerder.

Wel is het zo dat de werkloosheid historisch laag was op het moment dat de arbeidsmarkt geraakt werd. Het nww-percentage lag eind 2008 op 5,4. Zo laag is het in dertig jaar niet geweest.

Ook al wordt de hele economie getroffen, de ene sector is minder gevoelig

dan de andere. In collectieve sectoren (zorg en welzijn, defensie, onderwijs et cetera) blijft de vraag naar arbeid intact. De bouw laat tot de zomer nog een relatief gunstig beeld zien, doordat bouwprojecten een lange doorlooptijd hebben. Daarna zal de productie, vooral van woningen, wegens gebrek aan nieuwe projecten ineenzakken. Voor een aantal beroepen is de arbeidsmarkt nog steeds krap. Voorbeelden zijn beveiligingsberoepen en middelbare technisch beroepen.

Arie Vreeburg is beleidsmedewerker Arbeidsmarktinformatie bij UWV

► **Tabel 1**

Kerncijfers ontwikkelingen economie en arbeidsmarkt

Vraagkant		2008-1	2008-2	2008-3	2008-4	2009-1	% mutaties t.o.v. 1 jaar eerder				
							2008-1	2008-2	2008-3	2008-4	2009-1
BBP	mld. euro	147,2	150,7	143,7	153,5		3,7	3,5	2,0	-0,6	(1)
Banen	x 1.000	7.881	8.005	8.003	7.975		2,2	2,0	1,5	1,4	
Ontstane vacatures	x 1.000	275	287	263	204		-6,1	-5,0	-3,3	-21,5	
Index uitzenduren		124	136	139	135		7,3	6,8	2,4	-0,4	
Faillissementen		845	865	942	1.172	469	-8,5	-0,1	0,7	35,6	61,2 (2)
Aanbodkant											
Beroepsbevolking (CBS)	x 1.000	7.653	7.713	7.767	7.722	7.724	1,6	1,4	1,2	1,6	1,4 (3)
Werkloos - CBS	x 1.000	336	310	284	285	314	-16,2	-10,4	-13,4	-5,3	-2,2 (3)
Niet werkend - NWW	x 1.000	441	420	409	417	456	-18,7	-15,9	-13,4	-9,0	0,6 (3)
Werkloosheidspercentage CBS %		4,4	4,0	3,7	3,7	4,1					(3)
NWW-percentage	%	5,8	5,4	5,3	5,4	5,9					(3)

1) Mutatie in volume (gecorrigeerd voor prijsveranderingen)

2) Laatste cijfer: januari 2009

3) Laatste cijfer: februari 2009 (NWW) en driemaandelijks gemiddelde december 2008-februari 2009 (CBS)

Kerngegevens arbeidsmarkt

► Figuur 1

Ontwikkeling NWW (UWV WERKbedrijf) en openstaande vacatures (CBS), maart 2009*

De omslag in de economie vanwege de kredietcrisis is goed zichtbaar in de figuur. Het aantal openstaande vacatures is eind 2008 voor het eerst sinds het jaar 2004 gedaald. De afgenomen vraag naar arbeid door werkgevers zorgt ervoor dat de werkloosheid toeneemt. Ten opzichte van een jaar geleden stijgt het aantal niet-werkende werkzoekenden met 5 procent.

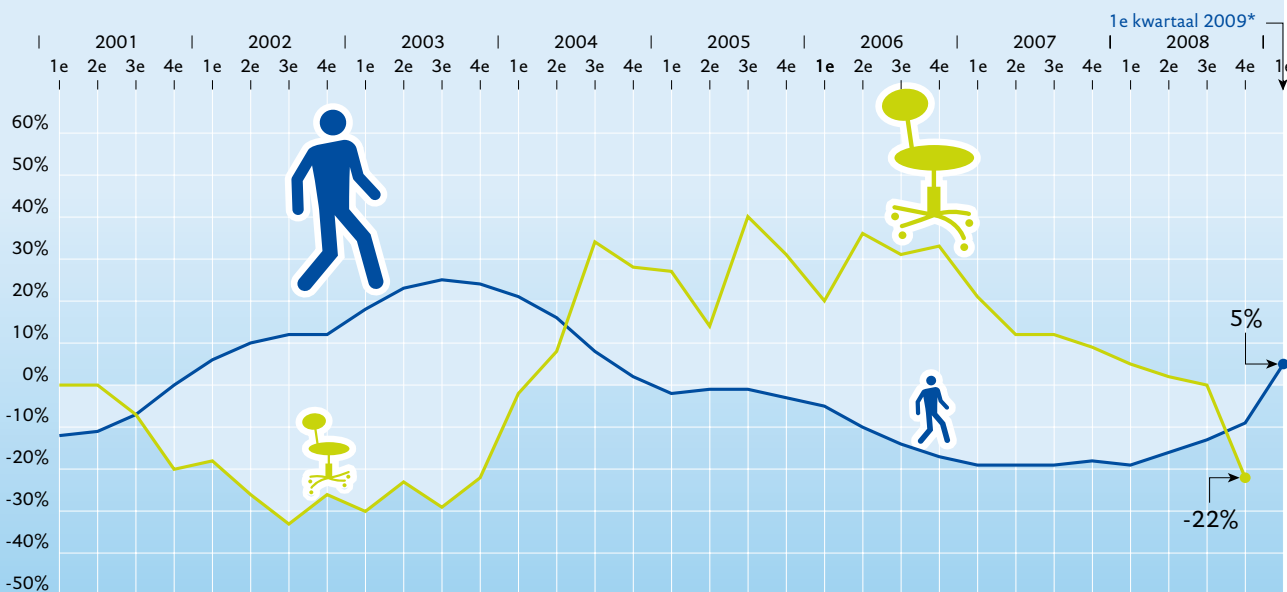
Mutatie t.o.v. een jaar geleden in procenten



Nww



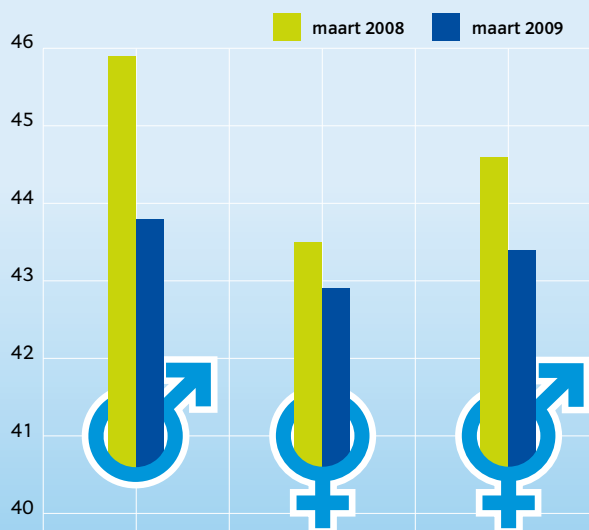
Openstaande vacatures



► Figuur 2

Leeftijd en geslacht NWW, maart 2009*

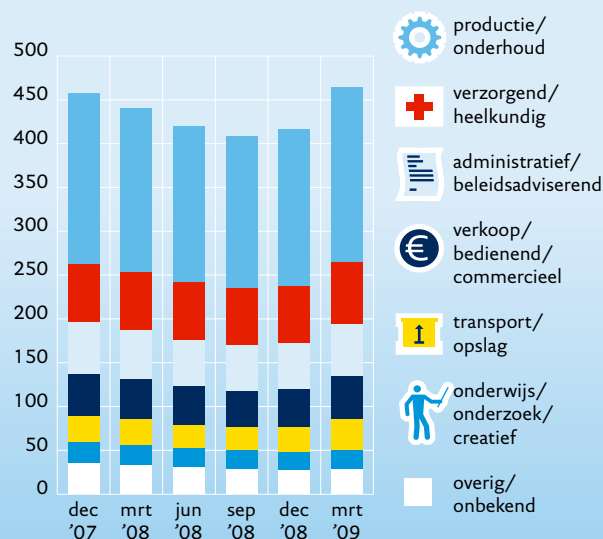
De leeftijdsopbouw van de niet-werkende werkzoekenden is het afgelopen jaar duidelijk veranderd. In maart 2008 was de gemiddelde leeftijd van een niet-werkende werkzoekende 44,6 jaar. Een jaar later is dit met 1,2 jaar gedaald naar 43,4 jaar. Vooral de gemiddelde leeftijd van mannen is sterk gedaald. Dit wordt veroorzaakt door de toegenomen instroom van jonge mannen, die de leeftijd omlaag trekken. In de rubriek Focus verderop in dit blad wordt hier meer aandacht aan besteed.



► Figuur 3

NWW naar beroepsgroep, maart 2009*

Onder bijna alle beroepsgroepen neemt de werkloosheid toe. Alleen het aantal werkzoekende onderwijzers en onderzoekers is licht afgenomen (-1%). De grootste stijging van het aantal werkzoekers doet zich voor onder de transportberoepen (+20%). Ook onder verkoop-, bedienend en commercieel personeel neemt het aantal werkzoekers snel toe (+9%).



Tabel 1

Niet-werkende werkzoekenden naar kenmerk en regio

Tabel 1	Aantal ultimo kwartaal, mutaties in % t.o.v. 1 jaar eerder					Percentage van beroepsbevolking
	2008-1	2008-2	2008-3	2008-4	2009-1*	
Totaal nww	441 -19	420 -16	409 -13	417 -9	464 5	6,0
Geslacht						
Mannen	206 -20	194 -17	189 -14	200 -8	231 12	5,3
Vrouwen	235 -17	226 -15	220 -13	217 -10	233 -1	6,9
Leeftijd						
Tot 23 jaar	18 -26	17 -19	17 -7	18 2	25 39	3,4
23 t/m 39 jaar	132 -25	126 -19	123 -14	128 -7	152 15	5,1
40 jaar en ouder	291 -15	277 -14	269 -13	271 -10	287 -1	7,2
Beroepsgroep						
Productie/onderhoud	188 -16	178 -13	173 -11	180 -8	199 6	9,8
Transport/opslag	29 -22	27 -19	26 -16	28 -5	35 20	10,7
Verkoop/bedienend/commercieel	46 -21	44 -19	42 -16	44 -9	50 9	4,4
Verzorgend/heelkundig	66 -17	66 -10	65 -6	65 -3	71 8	5,2
Beveiliging/politie/militair	5 -23	4 -19	4 -18	4 -12	5 5	3,9
Administratief/beleidsadviseur	56 -21	53 -19	52 -17	52 -11	59 5	4,2
Onderwijs/onderzoek/creatief	23 -20	22 -17	22 -15	21 -11	22 -1	2,5
Leiding/bestuurders	5 -19	5 -16	5 -13	5 -6	6 15	2,3
Onbekend	23	21	19	17	17	
Opleidingsniveau						
Bo	117 -8	117 -5	115 -3	115 -3	120 3	32,4
Vmbo	133 -20	125 -19	120 -17	120 -14	132 -1	9,3
Mbo/havo/vwo	132 -23	122 -20	118 -17	125 -9	148 12	4,3
Hbo	42 -23	40 -19	40 -16	40 -9	46 9	3,0
Wo	17 -23	16 -19	16 -14	16 -7	18 8	2,0
Onbekend	0	0	0	0	0	
Duur niet werkend						
Korter dan 6 maanden	106 -4	102 9	103 17	119 17	158 50	n.v.t.
6 tot 12 maanden	48 -25	52 -14	54 -6	58 13	64 33	n.v.t.
1 tot 3 jaar	110 -35	98 -35	91 -33	87 -28	92 -16	n.v.t.
3 jaar of langer	178 -11	168 -14	160 -16	153 -17	150 -16	n.v.t.
Provincie						
Groningen	21 -21	20 -18	19 -15	20 -10	22 3	8,6
Friesland	19 -20	17 -19	16 -17	18 -11	20 6	6,6
Drenthe	15 -20	14 -18	14 -14	15 -9	16 7	7,3
Overijssel	31 -19	28 -18	28 -15	29 -9	32 6	6,3
Flevoland	11 -20	11 -18	10 -15	11 -4	13 14	6,8
Gelderland	50 -17	47 -15	46 -14	46 -10	51 3	5,5
Utrecht	25 -22	23 -21	22 -18	22 -16	25 0	4,2
Noord-Holland	71 -16	73 -7	72 -3	72 -1	79 12	6,2
Zuid-Holland	97 -19	92 -17	89 -15	88 -13	98 1	6,0
Zeeland	8 -16	7 -19	7 -18	7 -14	8 -1	4,6
Brabant	56 -21	52 -19	51 -16	53 -9	60 7	5,3
Limburg	38 -17	36 -16	34 -15	36 -8	40 5	7,9
Grote steden						
Amsterdam	36 -11	39 4	39 7	39 5	42 17	11,0
Rotterdam	34 -14	33 -14	31 -14	30 -18	34 -3	12,2
Den Haag	18 -23	16 -23	16 -18	16 -15	17 -4	7,5
Utrecht	9 -22	8 -19	8 -16	7 -15	8 -1	5,6
Rest van Nederland	345 -20	324 -18	315 -15	325 -9	363 5	5,4

Bron: UWV WERKbedrijf; aantallen x 1000

mutaties in % t.o.v. 1 jaar eerder

minder dan -15

-15 tot 0

0 tot 10

10 of meer

* Voorlopige cijfers

Kerngegevens uitkeringen

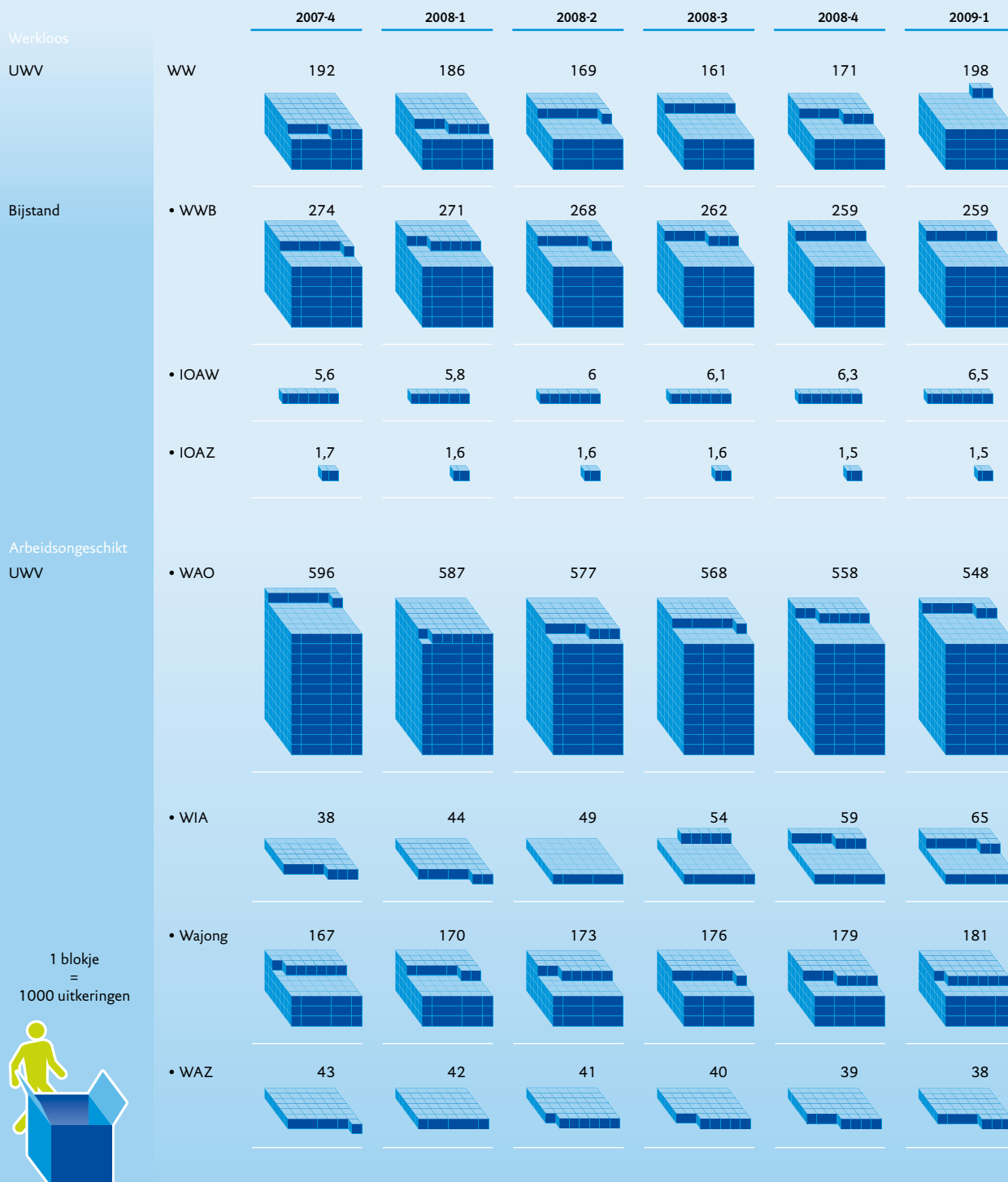
► Figuur 1

Ontwikkeling uitkeringen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid per kwartaal (aantallen x1.000)

Volgens de laatste raming van het Centraal Planbureau (CPB) krimpt de Nederlandse economie dit jaar met 3,5 procent. De gevolgen van deze recessie werken door in de sociale zekerheid. Het zijn vooral de uitkeringen in de

WW (Werkloosheidswet) die gevoelig zijn voor schommelingen in de economie. Dit jaar zal het aantal WW-uitkeringen sterk stijgen. De bijstandsuitkeringen laten begin 2009 nog vrijwel geen toename zien, maar in de loop

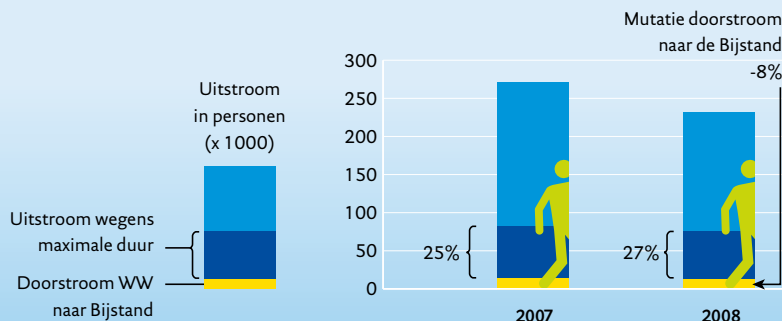
van dit jaar wordt een stijging verwacht. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn minder gevoelig voor de economische ontwikkeling dan de WW en de bijstandsuitkeringen.



► Figuur 2

Doorstroom WW naar Bijstand

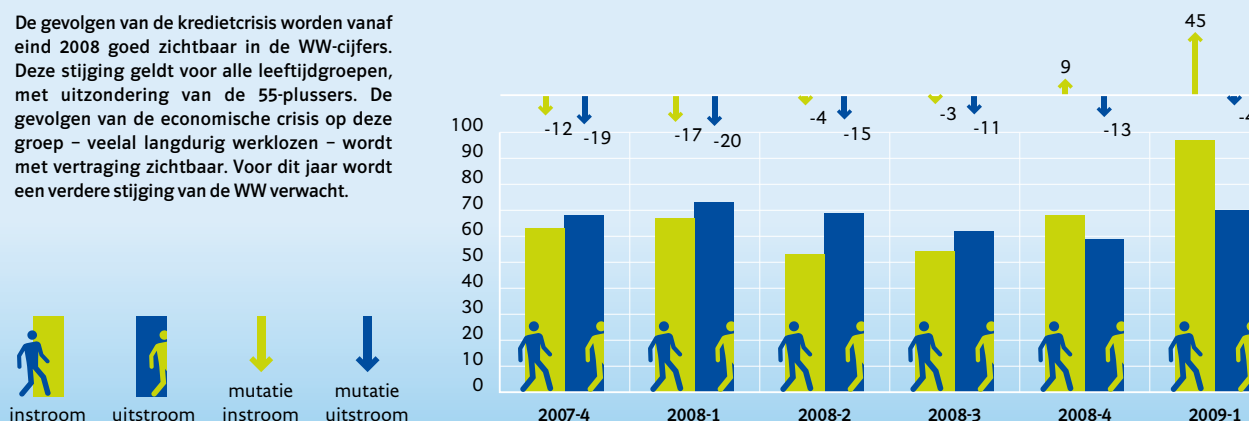
Door de economische krimp neemt de instroom in de WW sterk toe en daarmee, zij het met vertraging, ook de uitstroom. Jaarlijks bereikt een deel van de mensen met een WW-uitkering de maximale uitkeringsduur. Een deel van deze groep stroomt door naar de Bijstand. In 2008 bedraagt het aantal doorstromers ongeveer 13.000. Door de economische krimp neemt de instroom in de WW sterk toe en daarmee, zij het met vertraging, ook de uitstroom. De stijgende uitstroom zorgt ervoor dat de doorstroom vanuit de WW naar de Bijstand in de komende jaren zal toenemen.



► Figuur 3

WW instroom en uitstroom in aantallen (x 1.000) en mutatie t.o.v. dezelfde periode 1 jaar eerder (in %)

De gevolgen van de kredietcrisis worden vanaf eind 2008 goed zichtbaar in de WW-cijfers. Deze stijging geldt voor alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de 55-plussers. De gevolgen van de economische crisis op deze groep – veelal langdurig werklozen – wordt met vertraging zichtbaar. Voor dit jaar wordt een verdere stijging van de WW verwacht.



► Figuur 4

Aandeel werkende arbeidsongeschikten in loondienst (%)

Arbeidsongeschiktheid is minder gevoelig voor de economische teruggang dan werkloosheid. De daling bij de WAO is alleen het gevolg van een wetswijziging met ingang van 2006. Vanaf 2006 is er geen WAO-instroom meer van zieke werknemers (uitgezonderd mensen die op basis van oude WAO-rechten worden toegelaten). De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is vanaf 2006 de opvolger van de WAO.

Het aantal WIA-uitkeringen vertoont een opgaande lijn. Maar omdat de instroom in de WIA aanzienlijk lager is dan in de WAO neemt het totale aantal WAO/WIA-uitkeringen af. Het is echter onzeker hoe de WIA-instroom zich zal ontwikkelen in een periode van economische neergang. De belangrijkste reden voor de lagere WIA-instroom is dat werkgevers in de afgelopen jaren in staat waren om gezondheidsproblemen van werkgevers op te vangen binnen het bedrijf of door uitplaatsing naar een ander bedrijf. Op dit moment is er, ondanks de verslechterde economie, nog geen

sprake van een toename, maar het volgen van de WIA-ontwikkeling blijft van belang. Voor de arbeidsongeschiktheidswet voor zelfstandigen (WAZ) geldt dat er sinds augustus 2006 geen sprake meer is van instroom. De uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid van jonggehandicapten (Wajong) nemen jaarlijks toe met ongeveer 12.000. In 2007 en 2008 is het grootste deel van deze stijging afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijk-onderwijs en de overheveling van mensen in de bijstand naar de Wajong. Ook voor 2009 leveren deze drie categorieën de grootste bijdrage aan de groei van de Wajong. De WIA bestaat uit de regelingen WGA en IVA. Onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) vallen werknemers die niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Dit kunnen zowel gedeeltelijk als volledig arbeidsongeschikten zijn. De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is bestemd voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

	2007	2008
WAO	23	23
WGA	14	15
Wajong	25	26
WAZ	7	7

In bijgaande tabel is per wet het aandeel werkende arbeidsongeschikten in loondienst weergegeven. Het lagere aandeel werkende WGA'ers (ten opzichte van WAO'ers) is onder meer te verklaren door het geringere aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikte WGA'ers. Het aandeel werkenden in loondienst bij de WAZ ligt laag, omdat zij vaker als zelfstandige werken dan in loondienst. Een onderverdeling naar gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschikten WAO en Wajong laat zien dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten relatief vaker werken (niet in de tabel weergegeven).

Stijging werkloosheid zal voorlopig doorgaan

Crisis treft niet iedereen

Meer mensen laten zich als niet-werkende werkzoekenden (nww) inschrijven, en het aantal werklozen dat weer een baan vindt, daalt. De cijfers maken duidelijk dat vooral mannen tot 55 jaar met een technisch- en transportberoep worden getroffen.

Menno de Vries

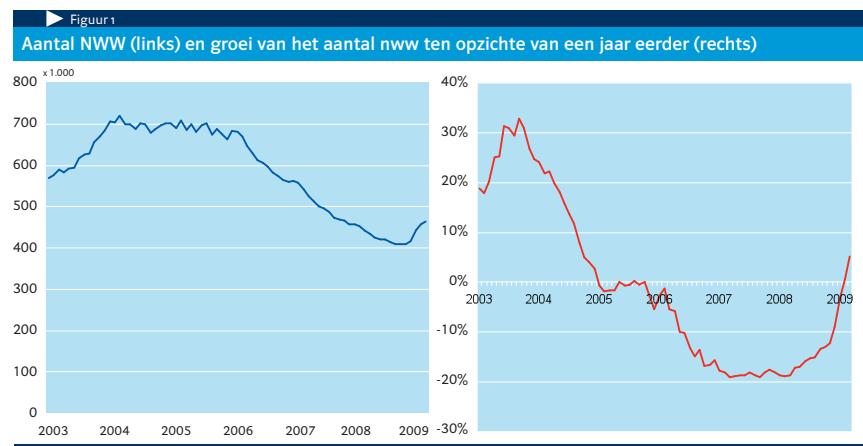
De kredietcrisis, die in de zomer van 2007 in de Verenigde Staten is begonnen, heeft langzamerhand greep gekregen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tot aan oktober vorig jaar daalde het aantal niet-werkende werkzoekenden (nww). Op dat moment stonden er

naar verwachting verder toenemen.

De stijging van het aantal werkzoekenden wordt veroorzaakt door een rap oplopende instroom en tegelijkertijd een dalende uitstroom. Vooral januari was een uitzonderlijk slechte maand: in een maand tijd kwamen er

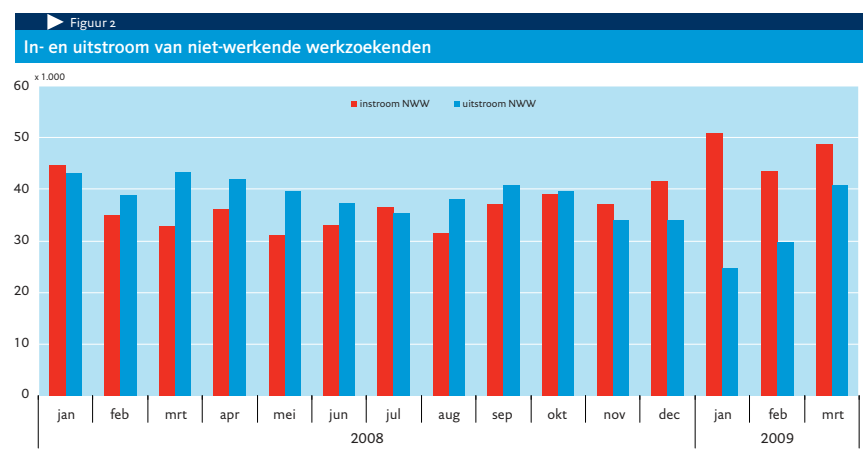
nen. Dit jaar wordt echter een stijging genoteerd van 8000 personen. De laatste cijfers bieden dus geen hoop op een snel herstel.

De economische crisis treft niet alle bedrijven in dezelfde mate. Conjunctuurgevoelige sectoren incasseren nu de grootste klappen. Zo loopt het aantal orders in de industrie sterk terug. Het risico om werkloos te worden is daarom voor elke werknemer weer anders. Maar niet alleen de sector waarin men werkzaam is, beïnvloedt de kans op werkloosheid. Daarnaast spelen bijvoorbeeld ook de leeftijd en het beroep een belangrijke rol. Vooral de instroom van mensen van 25 tot en met 55 jaar neemt sterk toe. Het relatief kleine effect op ouderen wordt mogelijk veroorzaakt door vertrekregelingen, waardoor niet alle ouderen afhankelijk zijn van een werkloosheidsuitkering. Daardoor hoeven ze zich niet in te schrijven als werkzoekende. Jongeren tot 25 jaar hebben vaak niet genoeg arbeidsverleden om een uitkering te kunnen aanvragen en zijn daarom veelal niet verplicht zich in te schrijven bij UWV WERKbedrijf.



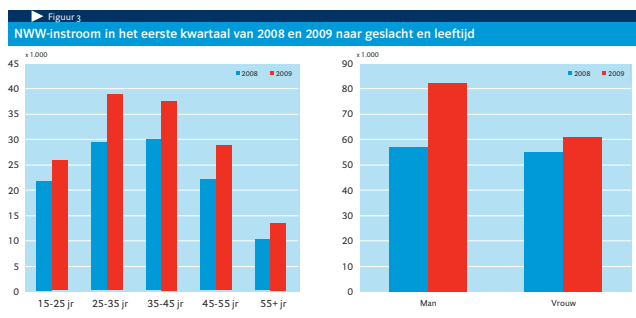
408.000 werkzoekenden ingeschreven. Het tempo waarin het aantal werkzoekenden daalde, neemt echter al vanaf het eerste kwartaal van 2008 af. Aan het begin van 2009 was het aantal werklozen voor het eerst sinds 2005 groter dan een jaar geleden. Eind maart waren er 464.000 werkzoekenden. Dat aantal zal de komende jaren

51.000 werkzoekenden bij, terwijl er maar 25.000 uitschrijvingen waren. In februari en vooral maart lijkt de situatie weer iets te verbeteren (cijfers zijn nog niet definitief). Dit is echter schijn. In maart trekt de werkgelegenheid normaal gesproken altijd sterk aan. In maart 2008 daalde de werkloosheid bijvoorbeeld nog met 12.000 perso-



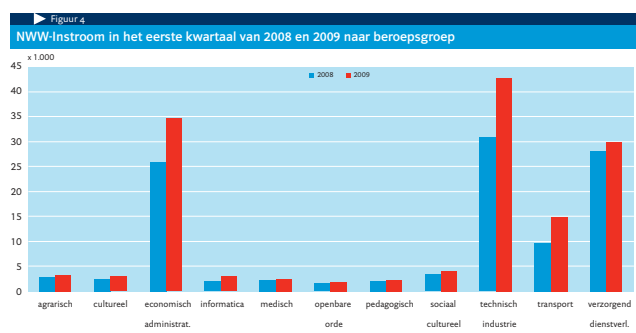
De mannen worden op dit moment sterk getroffen. De instroom in het eerste kwartaal van 2009 is met maar liefst 44 procent gestegen vergeleken met vorig jaar. De instroom van vrouwen is slechts iets groter dan vorig jaar. De verklaring hiervoor is dat mannen oververtegenwoordigd zijn in de industrie, de bouw en de transportsector. Vrouwen werken daarentegen vaker in de zorg en het onderwijs. Die sectoren worden veel minder beïnvloed door de conjunctuur.

De ontwikkeling per beroepsgroep



levert een opvallend beeld op. De instroom van werkzoekenden met een technisch, economisch/administratief of transportberoep loopt snel op. De instroom van mensen met een transportberoep is zelfs met 54 procent toegenomen. De informatici vormen weliswaar een kleine beroepsgroep, maar ook zij ondervinden de negatieve gevolgen van de crisis: de instroom is bij hen eveneens met 54 procent gestegen.

De instroom van personen met een verzorgend of dienstverlenend beroep is ook groot, zowel in 2008 als 2009.



Hiertegenover staat echter een groot aantal werkenden met een dergelijk beroep. De werkloosheid onder verzorgers en dienstverleners is dus niet opvallend hoog en nauwelijks gegroeid.

De regio Brabant, met relatief veel industrie, ondervindt de grootste gevolgen van de economische malaise. In het van oudsher industriële Zuid-Limburg valt het relatief mee. De dominantie van de industrie begint daar langzamerhand af te brokkelen. Bovendien is de bevolking in Zuid-Limburg sterk vergrijsd, waardoor een dalende werkgelegenheid meer kan worden opgevangen door natuurlijk verloop dan in andere regio's. Tot slot werd in deze regio relatief vaak deelgenomen aan de werktijdverkortingsregeling. Dit had een drukkend effect op de instroom van werkzoekenden.

In Haaglanden en Zuidelijk Noord-Holland zijn de effecten ook relatief gering. In deze regio's heeft de collectieve sector namelijk een groot aandeel in de werkgelegenheid.

Samenvattend kunnen we stellen dat vooral mannen tussen de 25 en 55 jaar met technische, industriële en transportberoepen de zwaarste klappen incasseren. Aan de andere kant lijken vrouwen met een verzorgend of dienstverlenend beroep geen enkele hinder van de crisis te ondervinden. De effecten van de economische crisis treffen dus lang niet iedereen.

Menno de Vries is beleidsmedewerker Arbeidsmarktinformatie bij UWV

Sommige cijfers in dit artikel dragen een voorlopig karakter

Tabel 1
NWW-instroom in het eerste kwartaal van 2008 en 2009 naar verschillende kenmerken

Beroepsgroep	Geslacht	Leeftijd	NWW-instroom		groei
			2008	2009	2008-09
Technisch/industrie/transport	Man	25-55 jaar	22.153	34.247	12.094
Economisch/administratief/informatica	Man	25-55 jaar	8.511	12.780	4.269
Economisch/administratief/informatica	Vrouw	25-55 jaar	13.109	16.607	3.498
Technisch/industrie/transport	Man	<25 jaar	6.645	9.334	2.689
Technisch/industrie/transport	Vrouw	>55 jaar	2.863	4.601	1.738
Verzorgend en dienstverlenend	Man	25-55 jaar	4.411	5.565	1.154
Overige beroepen	Man	25-55 jaar	5.321	6.250	929
Technisch/industrie/transport	Vrouw	25-55 jaar	6.699	7.444	745
Overige beroepen	Vrouw	25-55 jaar	6.938	7.606	668
Economisch/administratief/informatica	Man	>55 jaar	1.376	2.026	650
Economisch/administratief/informatica	Man	<25 jaar	1.362	1.967	605
Economisch/administratief/informatica	Vrouw	<25 jaar	2.189	2.600	411
Economisch/administratief/informatica	Vrouw	>55 jaar	1.230	1.589	359
Verzorgend en dienstverlenend	Vrouw	25-55 jaar	13.704	14.027	323
Verzorgend en dienstverlenend	Man	<25 jaar	2.209	2.523	314
Overige beroepen	Man	<25 jaar	1.006	1.238	232
Verzorgend en dienstverlenend	Vrouw	>55 jaar	519	681	162
Overige beroepen	Vrouw	<25 jaar	1.060	1.209	149
Overige beroepen	Vrouw	>55 jaar	865	983	118
Verzorgend en dienstverlenend	Vrouw	>55 jaar	1.659	1.760	101
Overige beroepen	Vrouw	>55 jaar	755	809	54
Technisch/industrie/transport	Vrouw	>55 jaar	749	766	17
Technisch/industrie/transport	Vrouw	<25 jaar	1.407	1.368	-39
Verzorgend en dienstverlenend	Vrouw	<25 jaar	5.673	5.390	-283

Zelfs sectoren in crisis zitten met tekorten, of willen die voorkomen

Krakende economie kent nog veel vacatures

De crisis laat de Nederlandse economie in al haar voegen kraken. Toch kennen sommige sectoren nog steeds tekorten. Een overzicht van de situatie in de zorg, de ICT, de detailhandel, de metaal, het onderwijs, het transport, bij Defensie en in de horeca.

Hans Leijte



De gezondheids- en welzijnszorg kent de meeste vacatures

Zorg

De gezondheids- en welzijnszorg kent de meeste vacatures, bijna 27.000. Ziekenhuizen hebben een kleine 12.000 vacatures openstaan, in de welzijnszorg zijn het er 15.000. Volgens het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) is de sector zorg en welzijn 'al jaren de belangrijkste banenmotor'. Er werken 1,2 miljoen mensen (864.000 fte's). Sinds 1995

is de werkgelegenheid met 50 procent (300.000 volledige arbeidsplaatsen) toegenomen. Verwacht wordt dat de zorgvraag tot 2012 met 6 procent stijgt, wat neerkomt op 36.000 arbeidsplaatsen erbij. Om meer personeel aan te trekken, hebben de ministeries van VWS en SZW in 2007 een gezamenlijk stagefonds in het leven geroepen. Tot eind 2011 wordt daar 244 miljoen euro in gestoken. Tot nu toe heeft het fonds in nauwe samenwerking met ROC's en hogescholen 90.000 stageplaatsen

gerealiseerd. Tot 2011 is 248 miljoen euro beschikbaar om 6000 verplegenden en verzorgenden extra aan te stellen om de kwaliteit van met name de ouderenzorg te verbeteren.

Het personeelsbestand in de zorg is sterk vergrijsd. In 2012 stijgt het aantal werkenden van boven de vijftig jaar naar 348.000. De sector spreekt van een 'forse uitdaging' om de mensen zo lang mogelijk gezond en productief te laten zijn.

ICT

De ICT-sector telt ruim 250.000 werknemers, voornamelijk mannen. Dit jaar is sprake van een 'lagere groei-verwachting', met als gevolg een licht dalende uitbreidingsvraag. Lang zal dit niet duren want de brancheorganisatie ICT-Office in Woerden maakte begin mei bekend dat het tekort aan ICT-professionals dit jaar op 1000 uitkomt en tot het jaar 2013 naar 6000 zal oplopen. Algemeen directeur Sylvia Roelofs: 'De huidige crisis geeft de bedrijven iets meer lucht, maar de mismatch tussen vraag en aanbod blijft bestaan. Ons grote probleem is de dalende belangstelling bij de opleidingen voor het ICT-vak, dit blijft zorgwekkend. Het heeft te maken met het oude imago van technisch en veel te ingewikkeld. We doen ons best dit beeld te veranderen. De sprankelende en innovatieve kant van dit vak, maar ook de creatieve kanten ervan blijven vaak onderbelicht.'

Detailhandel

De detailhandel telt driekwart miljoen werknemers en is daarmee de grootste bedrijfstak van ons land. Het grootste aantal – zo'n 224.000 werknemers – is werkzaam bij de supermarkt. De werkgelegenheid in de detailhandel is redelijk stabiel, ofschoon dit jaar een lichte daling wordt verwacht. Momenteel telt de branche bijna 15.000 vacatures. Joyce Rosenthal, beleidsadviseur van het Hoofdbedrijfschap Detailhandel in Den Haag: 'Uit ervaring weten we dat we in een periode met een teruglopende conjunctuur nog altijd rond de 10 procent aan vacatures houden, deels ook veroorzaakt door de vervangingsvacatures. We zien in onze branche veel jongeren die tijdelijk – pakweg een jaar – in een winkel werken en dan ergens anders heen gaan. Naar een andere baan, of terug naar school.' 'Vooralsnog kent onze sector geen grote recessieproblemen, maar dit verschildt per deelbranche. Wel zien we een

tekort aan mensen op management- en middelmanagementniveau, daar is veel vraag naar. Want een winkel is zo veel meer dan alleen vakken vullen. Het gaat in winkels ook om leidinggeven, kennis van in- en verkoop en productkennis.' Dat de detailhandel bij baanzoekers een minder goed imago heeft, komt onder meer door de beloningsstructuur en door banen met weinig uren.

Metaal

Amper een jaar geleden gingen bedrijven in de technologische industrie gebukt onder een structureel tekort aan goed opgeleide vakmensen. Er was vraag naar 7000 vaklieden. Inmiddels is dat aantal 'ruim' gehalveerd. Maar zodra de conjunctuur weer aantrekt, zal opnieuw sprake zijn van een 'structureel tekort', zegt Rien Smit, beleidsadviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt bij de brancheorganisatie FME in Zoetermeer. Bij FME zijn ongeveer 2750 ondernemingen (metaal, kunststof, en elektronica) aangesloten, met 260.000 vaste medewerkers. 'We zaten in een zwaar overspannen arbeidsmarkt', zegt Smit. 'Bedrijven konden de orders niet aan en gilden om mensen. Maar ook in onze sector hakt de crisis erin. Zo'n 70 procent van de bij ons

aangesloten bedrijven, zoals in de automotive, heeft er in meer of mindere mate last van. De rest – met name de scheepsbouw en bedrijven in de onderhoudsfeer – gaat nog steeds goed. Er is vooral vraag naar de hoger en beter opgeleide mensen. We zitten in een spagaat tussen nu een conjunctureel overschot en straks weer een tekort. Het geringe aanbod is in onze sector al jaren een probleem. Techniek is bij jongeren niet favoriet, terwijl er steeds meer behoefte is aan jonge medewerkers op mbo-4-niveau.'

Onderwijs

Het meest vergrijsde beroep is dat van leraar. In het middelbaar beroepsonderwijs is 45 procent boven de vijftig. In het voortgezet onderwijs ligt dit op 42 procent, in het hoger beroepsonderwijs op 38 procent. De komende jaren zal de vervangingsvraag in het onderwijs (176.000 medewerkers) dan ook groot zijn. Dit terwijl het aantal vacatures in het onderwijs volgens het CBS nu al op 5300 ligt. Met name het voortgezet en het hoger onderwijs kennen veel vacatures: 3500. De mensen in het onderwijs zijn trouw aan hun baan. In 2006 was een kwart korter dan vier jaar werkzaam in de huidige baan. Voor de gehele arbeidsmarkt



De mensen in het onderwijs zijn trouw aan hun baan

lag dit op een derde.

Volgens minister Ronald Plasterk (OCW) is er zeker geen sprake van een 'uittocht uit het onderwijs'.

Dit alles blijkt uit de in september vorig jaar verschenen nota Werken in het onderwijs 2009.

Met name de scholen in de Randstad – zeker die in de vier grote steden – hebben moeite hun vacatures te vervullen. Sinds begin mei is een nieuwe regeling van kracht om mensen van buiten het onderwijs makkelijker te laten overstappen naar het leraarschap. Het ministerie van OCW trekt jaarlijks 6 miljoen uit voor zogeheten 'zij-instromers' in zowel het voortgezet als het beroepsonderwijs. Verwacht wordt dat jaarlijks 500 mensen van deze omscholingsregeling gebruikmaken.

Transport

Wie begin vorig jaar in de transportsector (110.000 werknemers) een trailer bestelde, kreeg met een levertijd van zeker vijftien maanden te maken. Vandaag is een trailer meteen beschikbaar. Ook in de transportsector vallen rake klappen, er is sprake van een 'abrupte vraaguitval' van maar liefst 25 procent. Maar ook voor deze sector dreigt op termijn een 'structureel personeelstekort', zegt Pieter Kievit, secretaris Goederenvervoer van de werkgeversvereniging Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV).

Een jaar geleden kende het goederenvervoer nog zo'n 4000 vacatures. Het vervoersaanbod was enorm, maar er waren te weinig chauffeurs. Dit leidde tot het opzetten van de taskforce Extra Instroom Chauffeurs. Kievit: 'We zetten alles op alles om te voorkomen dat de vergaarde vakkennis verdwijnt en dat alle investeringen verdampen. Binnen afzienbare tijd krijgen ook wij met de vergrijzingen nieuwe tekorten te maken.' Bovendien wordt verwacht dat het vervoer de komende tien jaar in omvang zal verdubbelen. Een extra vraag naar meer dan 5000 chauffeurs per jaar ligt dan voor de hand.'

Defensie

Het defensieapparaat – 68.000 medewerkers, van wie 48.000 in een militaire functie – kampt met een tekort van bijna 8000 militairen. Dit grote aantal vacatures heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering, aldus het ministerie van Defensie. Zo kunnen niet alle geplande oefenprogramma's worden uitgevoerd. Toch is er enig licht aan het eind van de vacature-tunnel. Staatssecretaris Jack de Vries verwacht dat het saldo van in- en uitstroom van militairen, voor het eerst sinds enkele jaren, positief zal uitvallen.

Als gevolg van de crisis solliciteren meer werkzoekenden naar een baan bij Defensie. Het zoekt vooral mensen voor technische functies: monteurs, avionica-technici, ICT'ers, vliegers, luchtverkeersleiders, commando's en mariniers. Defensie heeft vorig jaar het actieplan Werving & Behoud gelanceerd. 'Wij zijn op zoek naar jonge, gezonde mannen en vrouwen die de fysieke en mentale uitdaging van de krijgsmacht aan willen gaan', aldus het ministerie. 'Daarbij behoort een uitzending naar een buitenlandse missie nadrukkelijk tot de mogelijkheden. Iedere militair kan worden uitgezonden en uitzendingen zijn voor militairen niet op vrijwillige basis. Ook kennen we 1500 civiel herkenbare functies die tijdelijk door burgers kunnen worden vervuld.'

Horeca

De afgelopen jaren kende de horeca-sector (298.000 banen) een behoorlijke groei. Qua geschoold personeel is die groei echter achtergebleven. Volgens de brancheorganisatie Koninklijke Horeca Nederland (KHN) in Woerden telde de horeca medio vorig jaar 16.000 vacatures. Als gevolg van de economische malaise verwacht de horeca dat het aantal vacatures beneden de 5000 zakt. Vooral hotels in steden worden geraakt. Maar ook restaurants, cafés en disco's krijgen te maken met minder omzet.

Volgens KHN is de werkgelegenheid sinds vorig jaar met zo'n 7 procent afgenomen. Dat betekent niet dat er veel mensen worden ontslagen, maar dat contracten aflopen en minder uitzendwerk wordt ingekocht.

KHN benadrukt dat ook in de horeca 'altijd' plaats is voor vakmensen, ook als zij al wat ouder zijn. De arbeidsmarkt in deze sector is permanent in beweging. 'Bijna van nature' uit zich dat in een tekort of spanning bij de vervulling van vacatures voor koks, gastheren, gastvrouwen en managers. In goede tijden worden mensen snel weggekocht, in slechte tijden is op dat front wat meer rust.



Restaurants, cafés en disco's krijgen te maken met minder omzet



Foto: Nationale Beeldbank

‘Veel bedrijven beschikken nog over uittredingsregelingen voor ouderen’

Vergrijzing verzacht de crisis in stabiele en krimpende sectoren

Een geluk bij een ongeluk

Het kan snel verkeren. Vorige zomer sloeg de commissie-Bakker alarm: iedereen die nog niet werkte, moest de arbeidsmarkt op. Nog voor het jaar om was, waren er alweer pleidooien om ouderen weer vervroegd te laten uittreden. Dat lijkt strijdiger dan het is.

Bernard van Lammeren

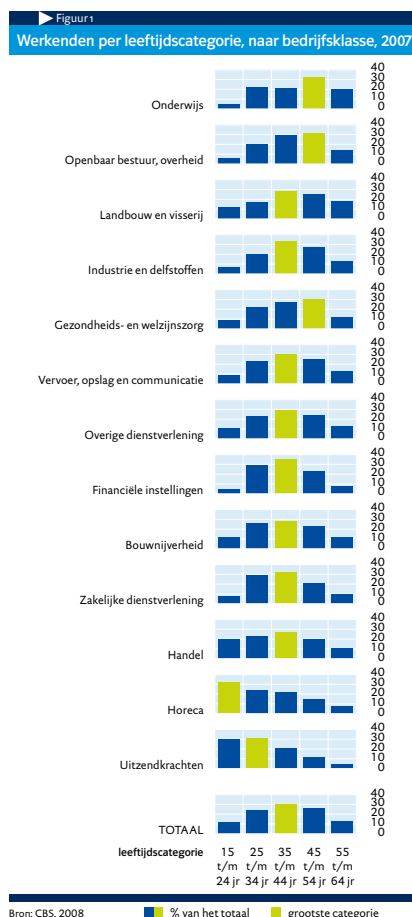
In haar rapport ‘Naar een toekomst die werkt’ schetste de Commissie Arbeidsparticipatie een beeld van structurele krapte. Alleen al het opvangen van uitval door vergrijzing en arbeidsongeschiktheid schept tot 2015 een vervangingsvraag van 1,6 miljoen mensen. Als de economie zich verder gunstig ontwikkelt, zijn nog eens 600.000 mensen extra nodig. Bij ongewijzigd beleid neemt de beroepsbevolking echter met slechts 225.000 mensen toe. Dat kan alleen worden gecompenseerd door migratie, verhoging van de arbeidsproductiviteit en meer en langer werken. De participatiegraad moet naar 80 procent. Werken

tot 65 jaar moet weer normaal worden, en de AOW-leeftijd kan omhoog. Maar het jaar was nog niet om of de crisis diende zich aan. In NRC Handelsblad schreef prof. Paul de Beer (Universiteit van Amsterdam) dat we juist terug moeten naar regelingen die het voor oudere werknemers aantrekkelijk maken eerder uit te treden. Hij voorzagt de kritiek dat dit op gespannen voet staat met structurele krapte op langere termijn, maar zag er niet zo’n probleem in: de vraag naar arbeid reageert op het veranderende aanbod, en dat kan ook met productiviteitsverhoging. In de vorige editie van Arbeidsmarkt

Journaal noemde De Beers collega prof. Ruud Muffels (Universiteit van Tilburg) het een begrijpelijke, maar ook mechanische redenering. Zo vanzelf spreekt het

Van de zorg is duidelijk dat ze jong én oud nodig heeft

niet, vindt hij, dat de vraag zich probleemloos naar het aanbod voegt. Liever dan op productiviteitsverhoging zet hij daarom in op toegenomen employability. De Beer noemt het een van de genuan- ►



ceerdere reacties. 'De meeste waren sterk afwijzend, vooral van beleidsmakers. Aan vakgenoten kan ik het wel uitleggen. Mijn voorstel beperkt zich tot mensen die nu 60 jaar en ouder zijn. Van hen werken er nog maar weinig. Bovendien kun je het effect van zo'n maatregel in de tijd beperken.' Versnelde uittreding van ouderen nu en verhoging van hun arbeidsparticipatie later bijten elkaar niet, vindt De Beer. In de praktijk wordt trouwens gewoon uitgevoerd wat hij bepleit, neemt hij waar. 'Kennelijk mag je het alleen niet hardop zeggen.' Bij het Expertisecentrum LEEFTijd bevestigt onderzoeker Bert Lokhorst dat vervroegde uittreding nog steeds een optie is. 'Voor RWI doen wij er net onderzoek naar. Die regelingen bestaan nog in alle grote sectoren en bij alle grote ondernemingen, althans voor wie vóór 1950 geboren is. Ik vind ook dat er weinig mis mee is als je er nu naar grijpt, om betrekkelijk goedkoop afscheid te nemen van 59-plussers. Wij zouden wel tegen een structurele revival van de oude vut-regelingen zijn, want die kunnen we niet gebruiken als we vier, vijf jaar verder

zijn, integendeel.' Lokhorst verwacht trouwens dat de animo vanzelf afneemt als pensioenfondsen gaan tornen aan de indexering van uitkeringen.

Flinke verschillen

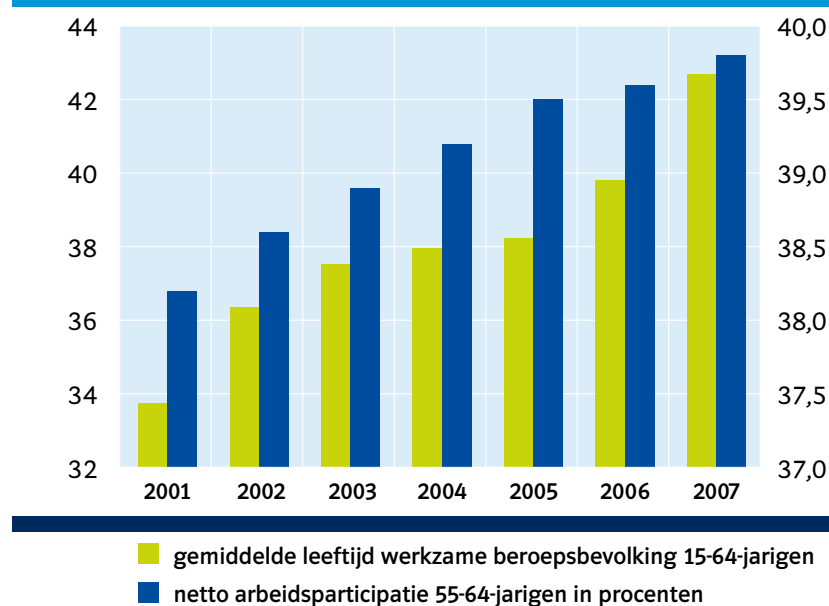
Over vervroegde uittreding wordt in vrije onderhandelingen per sector of onderneming beslist. Dat is van belang, want de vergrijzingsproblemen lopen sterk uiteen. Interessant materiaal hierover verzamelde Jan-Willem Bruggink, voor de CBS-publicatie Sociaal-economische trends. Onderwijs en overheid zijn het ergst vergrijsd, met gemiddelde leeftijden van 43,4 en 42,1 jaar (tegenover 39,8 jaar gemiddeld). Het zijn tevens sectoren waar de leeftijd van nieuwe baanvinders twee jaar hoger ligt dan gemiddeld. Iets dergelijks zien we in de industrie. De agrarische sector, die ook vergrijst, trekt wél jonge instromers aan. Horeca, handel en zakelijke dienstverlening zijn gemiddeld het 'groenst'. In een krimpende sector hoeft vergrijzing geen probleem te zijn, vindt Bruggink. Daarom zette hij zijn leeftijdscijfers naast CWI-prognoses over de te verwachten vraag. De zorg springt er meteen uit: het is een van de sectoren waar de komende jaren de meeste mensen zullen uittreden (42% zelfs,

als we tot 20 jaar vooruitkijken). Maar daar komt in het geval van deze sector nog eens een uitbreidingsvraag bij, van 30.000 banen per jaar, tot 2012. De situatie in het onderwijs lijkt daar op. Daar bereiken de komende 20 jaar nog wat meer mensen de AOW-leeftijd, maar de banengroei is er minder sterk: net als in de landbouw gaat het vooral om vervangingsvraag. En in de sectoren overheid en industrie daalt het aantal banen.

'De overheid kan minder doen dan ze zou willen'

Als we Paul de Beer bellen, is hij net bezig op basis van CBS-gegevens uit te rekenen hoe groot de uitstroom van 45-plussers per sector zal zijn, in de komende vijf jaar (bij gelijkblijvende uittredeleeftijden). Hij komt uit op 743.200 werknemers, ofwel 10,6 procent van het totaal. In een sector als het onderwijs ligt dat percentage op 16,8. Ook Bruggink verschaft sprekende cijfers over verschillen per sector. Vooral in de sectoren onderwijs, overheid en zorg/welzijn zou een verjonging van het personeelsbestand zo te zien beslist welkom zijn. Van de zorg is duidelijk

Figuur 2
Gemiddelde leeftijd werkzame beroepsbevolking en arbeidsparticipatie ouderen, 2001-2007



dat ze jong én oud nodig heeft. Maar in het geval van stabiele of krimpende sectoren, zoals overheid en industrie, ligt de gedachte voor de hand dat uitstroom van ouderen de ruimte zou kunnen scheppen die voor een verjonging nodig is.

Weerbarstig

Op de lange termijn, daarover is geen verschil van mening, kan structurele krapte slechts verlicht worden door meer arbeidsproductiviteit, en door een hogere participatie van ouderen en vrouwen. Jolande Sap (destijds werkzaam bij het Expertisecentrum LEEftijd) en Joop Schippers

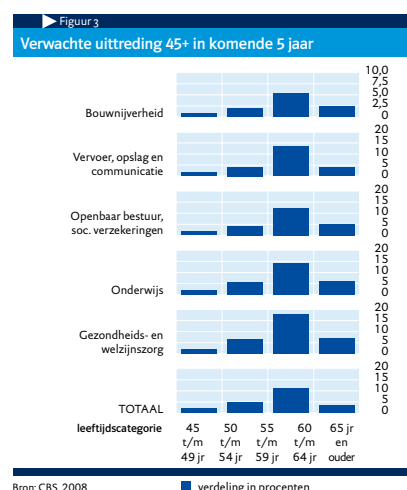
'Het moet komen van sociaal-culturele trends. En van sociale partners'

(Universiteit Utrecht/OSA) publiceerden een tabel over die participatie over een lange periode (figuur 4). Het beeld verschilt enorm. Bij de mannen

zien we inzinkingen, halverwege de jaren tachtig en negentig. Bij hen worden de waarden van 1971 lang niet meer gehaald. Terwijl de participatie van vrouwen (tot 60 jaar althans) twee tot drie keer hoger kwam te liggen. Uit ander onderzoek blijkt dat die sterke groei onder vrouwen zich vooral voordoet onder hoger opgeleiden. De cijfers zeggen niets over de deeltijdfactor. Maar uit ander onderzoek blijkt dat die hardnekkig laag ligt in Nederland.

Bij beide seksen is er het meest te winnen bij ouderen.

De Beer vindt dat beleidsmakers bescheidenheid past. 'Desterke toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen was spontaan, nauwelijks beïnvloed door overheidsbeleid. De duur van hun dienstverbanden bleef ondertussen hetzelfde, en ook daar kan de overheid weinig aan veranderen. Afschaffen van de aanrechtsubsidie levert een bezuiniging op, maar of vrouwen daardoor meer gaan werken, zoals vooral economen schijnen te denken...? Dat geld komt toch vooral bij oudere vrouwen terecht die nauwelijks arbeidservaring hebben. En bij de jongere vrouwen is al een hele



slag gemaakt.'

Er blijft weinig over zo, zeggen we. De Beer: 'Ja, maar de overheid kán ook minder dan ze zou willen. De vervanging van vut-regelingen door flexpensioen is het enige wat effect heeft gehad. En dat is niet teweeggebracht door de overheid, maar door de sociale partners. Het is al ingezet in de tweede helft van de jaren negentig, het conflict van 2004 bracht geen merkbare versnelling teweeg volgens de cijfers. Het moet komen van sociaal-culturele trends. En van sociale partners.'

Figuur 4

Bruto arbeidsparticipatie (in procenten) naar leeftijd en geslacht, 1971-2006

geslacht	leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2005	2006
Man	50-54	93	87	83	77	81	82	87	88	88
	55-59	87	77	70	64	64	58	69	76	77
	60-64	74	58	40	29	22	20	25	27	31
Vrouw	50-54	21	17	24	27	36	45	49	60	63
	55-59	18	14	17	18	23	28	32	41	45
	60-64	12	7	7	7	8	8	8	12	14

Bron: Jolande Sap en Joop Schippers, *Vergrijzing en arbeidsmarkt: is Nederland er klaar voor?*, Sociaal Bestek 3/2008

Figuur 5

De werkgelegenheidsontwikkeling van enkele sectoren (in arbeidsjaren)

	2008 aandeel in %	2008 mutatie in %	2009	2010
Marktsector	75	1	-2,25	-6
w.v. industrie	12	0	-5	-6
bouwnijverheid	7	3	-2	-5
diensten	52	2	-2	-6
Zorg	13	-2,25	-2	-1
Overheid	11		0,25	
Totaal	100	1	-1	-4

Bron: CPB, *Centraal Economisch Plan 2009*

Sinds enkele jaren publiceert het CPB in het Centraal Economisch Plan geen cijfers meer over de werkgelegenheidsontwikkelingen in sectoren, maar de laatste keer werd daarop een uitzondering gemaakt. Dat is omdat ook het CPB de verschillen in het oog vindt lopen. Het CPB beperkt zich wel tot een selectieve weergave, for the sake of argument. Het beperkt zich tot drie marktsectoren (industrie, bouw en diensten), de zorg en de overheid. Over het onderwijs geeft het geen ramingen.

Het netwerk is landelijk dekkend

Mobiliteitscentra scholen, detacheren en bemiddelen

In het hele land zijn in de afgelopen maanden mobiliteitscentra opgericht. Er zijn er nu 33 en daarmee is het netwerk landelijk dekkend. Alle centra zijn operationeel. En de eerste resultaten zijn bemoedigend.

Peter Hamers

De opdracht van de centra is tweeledig. In de eerste plaats moeten ze proberen werknemers die onder de regeling werktijdverkorting (WTV) vallen, tijdelijk te detacheren, te scholen of anderszins breder inzetbaar te maken – binnen hun bedrijf of op de brede arbeidsmarkt. In de tweede plaats moeten ze boventallig geworden werknemers begeleiden ‘van werk naar werk’.

Tot en met 17 maart hebben 657 bedrijven werktijdverkorting gekregen voor ruim 43.000 werknemers. Daarvan zitten er 245 in de eerste verlenging en acht in de tweede verlenging. Volgens Rob Schwillens, landelijk projectleider, gaat het vooral om kleinere bedrijven. ‘Er zijn maar 80 bedrijven met werktijdverkorting die meer dan 100 werknemers hebben. Wij focussen ons ook vooral op het midden- en kleinbedrijf, omdat 85 procent van die bedrijven bijvoorbeeld geen afdeling Personeelszaken heeft. Deze bedrijven hebben moeite met het detacheren en het scholen van hun personeel. Op dit moment zijn wij intensief bezig met het adviseren van deze bedrijven op het gebied van scholing, en voor zover mogelijk het detacheren van werknemers in het kader van de WTV-regeling. Daarnaast zijn we bezig contacten te leggen met bedrijven waar werktijdverkorting geen oplossing is. Daar dreigt ontslag voor veel werknemers; wij zoeken naar

oplossingen en proberen deze mensen te begeleiden van werk naar werk. Het is te vroeg om al resultaten te melden. We zijn nu bezig met het inschrijven van deze mensen om ze vervolgens aan een andere job te helpen.’

Knappe prestatie

Projectleider Rika Schuiling van het mobiliteitscentrum Emmen kan al wel iets zeggen over de behaalde resultaten. ‘Dat komt omdat wij een voorsprong hebben op de meeste centra. Wij zijn al in augustus 2008 begonnen, naar aanleiding van het faillissement van twee grote chemiebedrijven en een rozenkwekerij. In totaal ging het om zo’n 500 mensen die werkloos zijn geworden. Onze doelstelling was: 75 procent binnen een half jaar weer aan de slag krijgen. Het is immers bekend dat je het meeste succes kunt boeken in het eerste halfjaar. We hebben snel een structuur opgebouwd met alle betrokken partijen: provincie, gemeenten, re-integratiebedrijven, kenniscentra et cetera. Bovendien hebben we een cursus gemaakt: Werken aan je eigen toekomst. Het is belangrijk om mensen de ruimte te geven hun verlies te verwerken. Daarna moeten ze er snel aan werken om te weten te komen wat hun talenten zijn. We hadden toen nog vier maanden over om de uitstroom op gang te brengen. Op dit moment is 63 procent weer aan de slag. 12 procent zit in een scholingstraject met uitzicht

op een baan, en 9 procent is ziek of niet geschikt voor de arbeidsmarkt. Ik vind dat een knappe prestatie, zeker voor een regio als Emmen en zeker als je bedenkt dat 48 procent van deze groep 50 jaar of ouder is, en een groot deel weinig scholing heeft en een eenzijdig arbeidsverleden.’

UVW WERKbedrijf werkt samen met alle spelers in de markt, van provincie, gemeenten, uitzendbureaus en re-integratiebedrijven tot kenniscentra/Colo en ROC’s. Alle activiteiten en werkzaamheden worden op elkaar afgestemd. Er worden niet echt nieuwe methodieken gebruikt, maar de meerwaarde zit in de samenwerking en afstemming.

Schuiling is enthousiast over deze werkwijze. ‘Wij hebben een goede verbinding met de gemeente, die UWV WERKbedrijf van informatie voorziet. Hier heerste echt de sfeer van niet te veel vergaderen en niet alleen maar notities schrijven, maar gewoon aan de slag gaan. Het is belangrijk een goed netwerk te hebben in de regio. We moeten de werkgevers goed kennen en weten wat hun vragen zijn. Wij willen een echt vraaggestuurde organisatie zijn. Ook met kenniscentra en ROC’s hebben we goede contacten.’

Techniek

In de regio Eindhoven is het mobiliteitscentrum pas sinds 15 december 2008 operationeel. Volgens project-

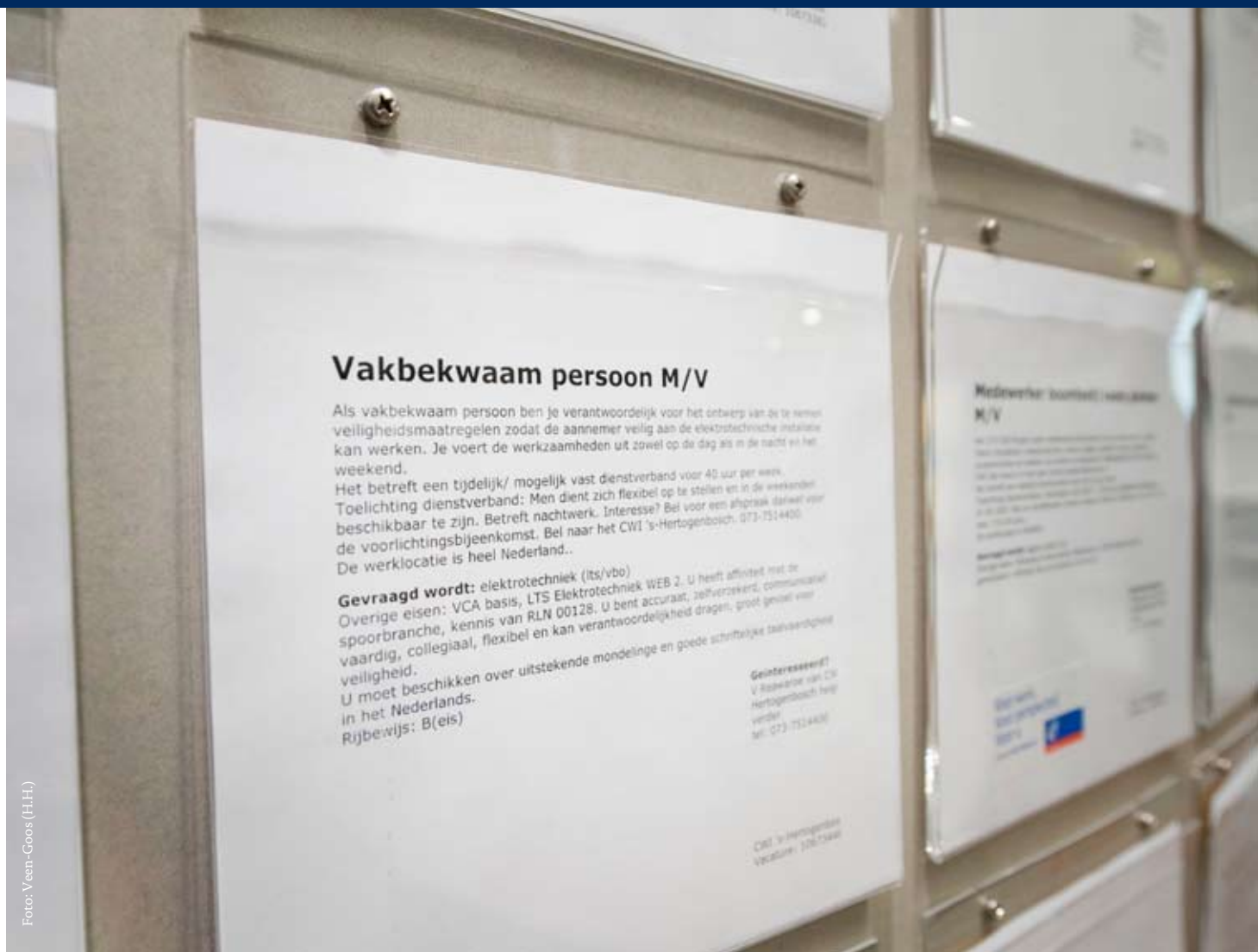


Foto: Veen-Goos (H.H.)

Werkgevers hebben geen nieuwe banen, maar ze moeten wel vervangen

leider Tonny Verhagen zijn het in Eindhoven vooral technici, bouwvakkers en medewerkers van installatiebedrijven die boventallig worden. 'Het gaat om mensen van alle leeftijden. Gelukkig is er nog steeds vraag. Alleen voor hooggeschoolde technisch specialisten is het moeilijk om binnen de regio een passende werkkring te vinden, voor hen moeten we soms de regio uit. Maar voor werkvoorbereiders, inkopers en financiële mensen vinden we meestal wel een nieuwe plaats en in de installatietechniek komt iedereen snel aan een nieuwe baan. Er is nog steeds vraag, ook in de techniek! In Zuidoost-Brabant is op ongeveer 6000 mensen werktijdverkorting van toepassing. Die ondersteunen en begeleiden wij. Detachering is heel moeilijk; het gaat dus vooral om scholing. Wij leggen de contacten met de kenniscentra en ROC's.'

Positief

Over de uitstroom naar sectoren zegt Schuiling: 'Wij realiseren nog veel uitstroom in de industrie, maar vooral ook in de zuivel- en de vleessector. We weten het: met de auto-industrie gaat het slecht. Met de reparatie- en onderhoudsector gaat het echter heel goed. Ook in de zorgsector vinden nog veel mensen werk. Het gaat erom dat mensen in zichzelf geloven en hun talenten onderkennen. Ze moeten ook kracht putten uit en vertrouwen hebben in

'We focussen ons op bedrijven zonder personeelsafdeling'

hun eigen netwerk. Veel banen worden gevonden op bijvoorbeeld verjaardagsfeestjes. Mensen die niet meer in zich-

zelf geloven zijn het moeilijkst bemiddelbaar.'

Schwillens: 'Wij kunnen geen banen creëren, maar we kunnen wel de mensen die zonder werk zijn gekomen zo snel mogelijk plaatsen op openstaande vacatures. Er is, nu en in de toekomst, nog veel vervangingsvraag, onder meer om plaatsen in te nemen van mensen die met pensioen of prepensioen gaan. De uitbreidingsvraag is bijna helemaal stilgevallen. Mensen die nu niet aan de bak komen, stomen we met scholing klaar voor na de crisis. Maar het is een moeilijke tijd; de werkloosheid stijgt en daarom is het niet reëel om scoringspercentages van 80 procent te verwachten, zoals die een paar geleden nog wel door mobiliteitscentra werden gehaald. Toen zag de arbeidsmarkt er heel anders uit. Nu zien we het aantal vacatures slinken. Ik denk dat 50 tot 60 procent al een fantastisch resultaat zou zijn.'

■ Werkpleinen langer open

Vanaf mei zullen minimaal veertig Werkpleinvestigingen langer open zijn voor klanten, onder het motto 'van 8 tot 8 actief'. Nu de werkloosheid snel stijgt, ontvangen de vestigingen veel nieuwe klanten en is er veel behoefte aan informatie en advies op allerlei gebied. De ruimere openingstijd wordt dan ook benut om extra groepsactiviteiten te organiseren. Die activiteiten variëren per vestiging. Het kan gaan om banenmarkten, stage- en leerbanenmarkten, speeddates voor hoogopgeleiden, informatiesessies voor zzp'ers, workshops voor 45-plus-sers of schoolverlaters. Verder zullen in

samenwerking met de mobiliteitscentra groepsessies worden georganiseerd voor mensen die met ontslag bedreigd worden. Speciaal voor mkb-ondernemers wordt in de avond ruimte gemaakt voor

arbeidsjuridische dienstverlening en informatie over subsidiemaatregelen, Wajong, poortwachterdienstverlening en EVC-certificaten.

Werkplein

■ WERKbedrijf zet extra coaches in

De crisis op de arbeidsmarkt vraagt extra inspanningen om werkloosheid te voorkomen. Bij UWV WERKbedrijf zijn 290 fte's extra beschikbaar gekomen voor de functie van werkcoach, waarvan 60 in het kader van de WIA. De fusie van CWI en UWV is nog maar net achter de rug en de vorming van het nieuwe UWV WERKbedrijf is dan ook nog in volle gang. Toch het erin geslaagd om voortvarend een groot aantal extra (tijdelijke) personeelsleden aan te nemen. Dit mede dankzij de bijdragen van de 'preferred suppliers' Talenter, Randstad en Clientfirst. Talenter-directeur Karin Berends hierover: 'Wij geloven in de kracht van samenwerken tussen de publieke en private sector om de huidige crisis het hoofd te bieden. Dat zullen we ook de komende periode op adequate, creatieve en vernieuwende wijze voortzetten.'

Bij UWV zelf zijn verschillende bedrijfsonderdelen bij dit proces betrokken, zoals inkoop, HRM, opleidingen en het mobiliteitscentrum. In de praktijk blijkt dat de samenwerking tussen private partijen en een UWV



Foto: UWV

dat intern alle krachten heeft gemobiliseerd een goede manier is om voldoende capaciteit van de juiste kwaliteit in te

zetten om de uitdagingen van deze tijd aan te kunnen. Bij alle partijen heerst gedrevenheid.